



Turkish Studies

Educational Sciences

Volume 13/19, Summer 2018, p. 127-162

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.14153>

ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Research Article / Araştırma Makalesi

Article Info/Makale Bilgisi

✍ Received/Geliş: Eylül 2018

✓ Accepted/Kabul: Eylül 2018

✍ Referees/Hakemler: Prof. Dr. Yusuf CERİT – Dr. Öğr. Üyesi Fatma YAŞAR EKİCİ

This article was checked by iThenticate.


SINIF ÖĞRETMENLERİNİN OKUL KÜLTÜRÜ ALGISI İLE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ*

Hatice KADIOĞLU ATEŞ** - Hatice VATANSEVER BAYRAKTAR***

ÖZET

Bu araştırmanın amacı sınıf öğretmenlerin okul kültürü algısı ve iş doyumunun hangi düzeyde olduğu, aralarında ilişki olup olmadığı ve çeşitli değişkenlere (cinsiyet, medeni hal, istihdam şekli, kurum türü, yaş, eğitim düzeyi) göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Araştırmada sınıf öğretmenlerin okul kültürü algısı ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmada; var olan durum olduğu gibi betimleneceği için betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Küçükçekmece ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim kurumlarındaki sınıf öğretmenleri oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini, Küçükçekmece ilçesinde bulunan ilköğretim kurumları içerisinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen toplam 278 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak amacıyla iki adet ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerden biri “İş Doyumu Ölçeği” diğeri “Okul Kültürü Ölçeği”dir. Araştırma sonunda elde edilen veriler, SPSS 23.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizi sonucunda sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algılarının genel toplamda ve işbirlikçi liderlik alt boyutunda, mesleki yardımlaşma, öğrenme ortaklığı, öğretmen işbirliği, amaç işbirliği, mesleki gelişme alt boyutlarında yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları algılarının genel toplamda ve işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler; başarı, saygınlık, tanınma, veli öğrenci ilgisizliği alt boyutlarında orta düzeyde olduğu görülmüştür. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif ve

* Çalışmanın özeti, 29-31 Mart 2018 tarihleri arasında Bursa’da gerçekleştirilen I. Uluslararası Temel Eğitim Kongresi UTEK 2018’de “Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algıları İle İş Doyumlarının İlişkisi” ismiyle sunulmuştur.

**  Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü Sınıf Öğretmenliği ABD, El-mek: hatice.kadiogluates@izu.edu.tr

***  Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü Sınıf Öğretmenliği ABD, El-mek: hatice.bayraktar@izu.edu.tr

anlamli bir ilişki olduğu görülmüştür. Sınıf đretmenlerinin iř doyumunu arttırıcı (alışma ortamının iyileştirilmesi, ücret artışı, yönetim ile ilgili iyileştirici uygulamalar, bireyler arası nitelikli ilişkiler konusunda eğitimler vb.) alışmalar yapılabilir.

Anahtar Kelimeler: Sınıf đretmeni, okul kültürü, iř doyumunu.

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTION OF SCHOOL CULTURE AND JOB SATISFACTION OF CLASSROOM TEACHERS

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the level of perception of school culture and the job satisfaction of classroom teachers, whether there is a relationship between them and whether they differ based on various variables (gender, marital status, type of employment, type of institution, age, level of education). Relational screening model is used in this study in order to reveal the relationship between the classroom teachers' perception of school culture and job satisfaction. In this study; the descriptive survey model is used because the existing situation would be described as is. The study population consists of primary school classroom teachers in the official primary schools affiliated to the Ministry of National Education located in Kucukcekmece district. The sampling of the study consists of 278 primary school classroom teachers selected among the primary schools in Kucukcekmece district by using the simple random sampling method. Two scales are used in the study in order to collect data. One of the scales is the "Job Satisfaction Scale" and the other is "School Culture Scale". Data obtained at the end of the study is analyzed using SPSS 23.0 package program. As a result of analysis of the data, the perceptions of school culture of classroom teachers in the overall and in the sub-dimension of collaborative leadership, and in sub-dimensions of professional assistance, learning partnership, teacher cooperation, unity of purpose and professional development were found to be at high level. The perceptions of job satisfaction in the overall and in the sub-dimensions of the work itself, administration, salary, interpersonal relations; success, respectability, recognition, and indifference of parents and students were found to be at medium level. There is a low level, positive significant relationship between the perception of school culture of classroom teachers and their job satisfaction levels. Studies can be conducted to enhance the job satisfaction of the classroom teachers (improvement of the working environment, salary increase, administration-related reformatory practices, training courses on interpersonal relations, etc.).

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction

Education is a field of act that socializes human. The foremost asset of educational institutions is the human resources that function in the

various types and levels of educational services. Effective management of human resources has a key function in the achievement of educational goals (Ozdemir, 2014). School culture specifies common values, beliefs and norms that affect the way educators and administrators think, feel and act in school. School culture is an important aspect in the efficiency of students in schools. Lately, many researchers have focused on analyzing the concept of school culture that enables the efficiency in school. These educators and administrators now realize that school culture has a strong impact on students' performance and long-term effectiveness and collaborate on this matter (Dogan, 2017). Organizational culture is a set of beliefs, values and assumptions that are applied consciously or unconsciously in an organization. Each organization has its own culture. Organizational culture is a concept about the belief and values of the members of the organization that are indoctrinated. Organizational culture sets the boundaries that distinguish an organization from the others. It provides its members the organizational identity. It increases the commitment of its members to the organization. It enhances the social system balance of the organization. It forms the mechanism of meaning and control that directs and shapes the attitudes and behaviors of employees (Balci, 2016). The concept of job satisfaction, for which emphasis has been laid on intensively in the recent years, has become one of the critical issues in institutions. When the subject is job satisfaction, in addition to the monetary satisfaction obtained from the job, the happiness of employee to create a masterpiece together with the co-workers who enjoy working together comes to mind. Job satisfaction is the pleasure or positive emotional state of an employee as a result of evaluating his/her job or work life (Lowler, 1976, as cited by Koc, 2016). Interpersonal relations in the institution and perceptions of knowledge competency are only part of the views of people on organizational life. These perceptions are embedded in a broader view of the organization. The feelings of being a member and identity of an individual in the organization are strongly affected by participation, commitment and satisfaction, and also by the objectives, policies and practices of the system. A vast number of studies have revealed the relationship of satisfaction with work and organization and of satisfaction with communication and organizational effectiveness (Goldhaber et al. 1984 as cited by Gulnar, 2007). Job satisfaction is an emotional reaction arising from the attitudes employees develop towards their job. It consists of a dimension that allows a person to be happy and take pleasure (Izgar, 2000).

The general purpose of this study is to examine the level of perception of school culture and the job satisfaction of classroom teachers, whether there is a relationship between them and whether they differ based on various variables (gender, marital status, type of employment, type of institution, age, level of education). Under this general purpose, the following sub-goals were examined:

1. What is the level of perception of school culture of classroom teachers in general and in the sub-dimensions of the scale?
2. What is the level of perception of job satisfaction of classroom teachers in general and in the sub-dimensions of the scale?
3. Is there a significant relationship between the perception of school culture of classroom teachers and the job satisfaction?

4. Do the perceptions of school culture and job satisfaction of classroom teachers significantly vary according to the gender variable?
5. Do the perceptions of school culture and job satisfaction of classroom teachers significantly vary according to the marital status variable?
6. Do the perceptions of school culture and job satisfaction of classroom teachers significantly vary according to the type of employment variable?
7. Do the perceptions of school culture and job satisfaction of classroom teachers significantly vary according to variable of the type of institution at which the teacher functions?
8. Do the perceptions of school culture of classroom teachers significantly vary according to the age variable?
9. Do the perceptions of job satisfaction of classroom teachers significantly vary according to the age variable?
10. Do the perceptions of job satisfaction of classroom teachers significantly vary according to the level of education variable?
11. Do the perceptions of school culture of classroom teachers significantly vary according to the level of education variable?

METHOD

Research Design

In this study; the descriptive survey model is used because the existing situation would be described as is. The study population consists of primary school classroom teachers in the official primary schools affiliated to the Ministry of National Education located in Kucukcekmece district. The sampling of the study consists of classroom teachers selected among the primary schools in Kucukcekmece district by using the simple random sampling method. The number of schools in Kucukcekmece district is 47 and the number of classroom teachers is 2110. Classroom teachers working in 20 schools were taken in the sampling. A total of 278 classroom teachers participated in the study.

Data Collection Instruments

As Data Collection Instrument, Personal Information Form, School Culture Scale and Job Satisfaction Scale were used, which contain the demographic information of participants. As the first data collection tool, the Turkish version of "School Culture Survey" in the form of 35 questions, developed by Gruenert and Valentine and adapted to Turkish by Abacioglu (2005) was utilized.

CONCLUSION, DISCUSSION AND RECOMMENDATIONS

Following are the results obtained in the study:

The perceptions of school culture of classroom teachers in the overall and in the sub-dimension of collaborative leadership, and in sub-dimensions of professional assistance, learning partnership, teacher cooperation, unity of purpose and professional development were found to be at high level. There are also studies in the literature that support our study. when the average scores of the participating teachers on the

school culture scale and its sub-dimensions were examined in Kadioglu's study (2018); the perception of school culture of teachers in all of the sub-dimensions of “collaborative leadership”, “professional assistance”, “learning partnership”, “teacher cooperation”, “unity of purpose” and “professional development” are at “high” level and in the overall scale is at “high” level. Gezer (2005) concluded that the perceptions of teachers about school culture are high. Arslan, Kuru and Satici (2005) concluded that the level of perceptions of the teachers are at “good” level regarding the practices that are carried out in the dimensions of “administration, commitment to the organization, identification with the organization, working environment-adaptation to changes, reward system, cooperation-communication, ceremonies, meetings, language, material cultural elements” in elementary schools.

The perceptions of job satisfaction in the overall and in the sub-dimensions of the work itself, administration, salary, interpersonal relations; success, respectability, recognition, and indifference of parents and students were found to be at medium level. Studies are seen in the literature that support the finding of the study. According to the results of the study conducted by Vatansever Bayraktar and Guney (2016), it was observed that the job satisfaction of teachers of health and occupation class was at medium level. This reveals that the job satisfaction of teachers of health and occupation class is at the level of indecisiveness. Teachers do not have high or low job satisfaction levels; they have a medium level of job satisfaction feeling. The study of Can, Can and Dalaman (2010) also supports the finding of present study. According to the researchers, the job satisfaction levels of classroom teachers vary between normal job satisfaction and high job satisfaction and no classroom teacher is seen in low job satisfaction level. The finding of study conducted by Akin and Kocak (2007) also supports the results of the present study. According to the results of the research conducted by Altinkurt and Yilmaz (2014), teachers have medium level of job satisfaction. According to the results of the research conducted by Sahin (2013), overall job satisfaction of the teachers was found to be “partially satisfied”.

Different studies are seen in the literature that vary from the finding of the study. In the studies of Kadioglu (2018) and Kadioglu and Zafer Gunes (2018), when the average scores of the job satisfaction scale and its sub-dimensions for the teachers who constitute the sampling group are examined; in all of the sub-dimensions of “organizational climate, working conditions and social appearance”, “individual factors”, “organizational communication” and in the overall scale the average scores were found to be “high”. The reason why a different finding is achieved from the present study may be that the sampling group is comprised of teachers from different branches and of various types and levels. According to Cerit (2009), the overall job satisfaction level of teachers is above the mid-point. According to the research conducted by Sarpkaya (2000), the total job satisfaction of the teachers is found to be low.

There is a low level, positive significant relationship between the perception of school culture of classroom teachers and their job satisfaction levels. School culture perceptions and job satisfaction of classroom teachers do not demonstrate a statistically significant variance

based on gender and marital status in the overall and in all sub-dimensions. Studies are seen in the literature that support the finding of the study. According to Taner (2008), the average scores of teachers obtained from the sub-dimension of school culture survey do not differ according to the gender of the participants. Esinbay (2008) found that the perceptions of female teachers and male teachers of school culture were very close in relation to each other. According to the results of the study conducted by Vatansever Bayraktar and Guney (2016), no statistically significant variance was found in the job satisfaction of teachers among the arithmetic averages of the groups according to the type of school at which they work, their genders, ages, marital statuses, seniorities and residence statuses. In addition, the study of Sahin and Dursun (2009) determined that job satisfaction levels of pre-school teachers do not differ according to their marital status. According to the result of the study conducted by Tasdan and Tiryaki (2008), there is no significant variance in the total scores of job satisfaction level of teachers based on gender. According to the results of the study conducted by Koc, Yazicioglu and Hatipoglu (2009), it is determined that the gender, age distribution and marital status variables of teachers do not predict job satisfaction and performance levels. According to the results of the study conducted by Kilic (2011), an effect of marital status and gender on the job satisfaction of teachers has not been observed.

Different studies are seen in the literature that vary from the finding of the study. According to the results of the study conducted by Kadioglu et al. (2015), the perception of school culture varies significantly in regards to gender variable. The perception of school culture differs in favor of male teachers in the sub-dimension of collaborative leadership in regards to gender variable. It can be said that the level of awareness of male teachers about collaborative leadership approaches is higher than that of female teachers. The fact that the research was conducted with teachers from different social environments and with different working conditions may be the reason why the findings are not similar. According to the study of Gursel (2016), gender of administrators and teachers demonstrates a significant variance on organizational culture. According to Cevik and Kose (2017), there is a significant variance between the gender of teachers and the sub-dimensions of school culture that are school leadership, collegiality and cooperation. It has been determined that female teachers have higher perceptions of school culture than male teachers. According to the study of Kadioglu and Zafer Gunes (2018), the job satisfaction levels of the teachers demonstrate a significant variance in terms of organizational climate, working conditions, social appearance and organizational communication sub-dimensions in regards to gender. Accordingly, the organizational climate, working conditions, social appearance and organizational communication perception of male teachers in schools are higher than that of female teachers. As a result of the study conducted by Tunacan and Cetin (2009), the satisfaction of female teachers with their professional respectability is higher than that of male teachers.

The perceptions of school culture of classroom teachers demonstrate statistically significant variance according to the variable of type of employment in the sub-dimension of learning partnership. This significant variance is in favor of those whose type of employment is paid

teacher. The perceptions of job satisfaction of classroom teachers demonstrate statistically significant variance according to the variable of type of employment in the sub-dimensions of salary and indifference of parents and students. This significant variance is in favor of permanent teachers. The perceptions of school culture of classroom teachers in the overall and in the sub-dimension of teacher cooperation demonstrate statistically significant variance according to the variable of type of institution in the sub-dimension of teacher cooperation. This significant variance is in favor of teachers whose type of institution is public school. The perceptions of school culture of classroom teachers in the overall demonstrate statistically significant variance according to the variable of type of institution. This significant variance is in favor of teachers whose type of institution is public school. It can be suggested that the levels of job satisfaction of the classroom teachers who work at public schools are higher. The perceptions of school culture of classroom teachers do not demonstrate a statistically significant variance based on age and level of education variable in the overall and in all sub-dimensions. The perceptions of job satisfaction of classroom teachers demonstrate statistically significant variance based on age variable in the sub-dimension of the work itself. The perceptions of job satisfaction of classroom teachers were determined to be in favor of those aged 56 years and older among those aged 56 years and older and 26-30 years of age in the sub-dimension of the work itself. Similar to the finding of the study, as a result of the study of Koruklu et al. (2013), the job satisfaction levels of teachers demonstrate significant variance according to age variable. The average scores of job satisfaction of teachers who are aged 41 years and older are determined to be significantly higher compared to that of teachers of 20-40 years of age. The perceptions of job satisfaction of classroom teachers demonstrate statistically significant variance based on age variable in the sub-dimension of the administration. The perceptions of job satisfaction of classroom teachers were determined to be in favor of those aged between 41-45 years of age among those aged between 41-45 years of age and 26-30 years of age; to be in favor of those aged between 46-50 years of age among those aged between 46-50 years of age and 26-30 years of age in the sub-dimension of administration. In the study conducted by Sahin and Dursun (2009) in the literature, a different result was obtained from the present finding. In the relevant study, it was determined that job satisfaction levels of pre-school teachers do not vary according to their age.

Recommendations

The perceptions of job satisfaction of classroom teachers are demonstrated at medium level in the overall and in all sub-dimensions. Studies can be conducted to enhance the job satisfaction of the classroom teachers (improvement of the working environment, salary increase, administration-related reformatory practices, training courses on interpersonal relations, etc.).

The sampling group of the present study consists of classroom teachers working in the European side of Istanbul. This topic can be developed and studied with branch teachers working in secondary and high schools or faculty members at universities.

A study may be conducted where classroom teachers, secondary school and high school teachers are examined together and their

perceptions of job satisfaction and school culture may be compared according to various variables.

This study is a quantitative study. Qualitative studies or qualitative and quantitative studies can be conducted on this topic.

In the researches to be conducted, the communication skills and leadership characteristics of school administrators can be examined with variables such as school culture, job satisfaction, job motivation, etc.

Keywords: Classroom teacher, school culture, job satisfaction.

GİRİŞ

Eğitim insanı sosyalleştiren bir eylem alanıdır (Özdemir, 2014). Eğitim, bir ülkenin sosyal, kültürel ve ekonomik kalkınmasında önemli bir araçtır. Araştırmalar, daha iyi eğitim almış toplumların ekonomik yarışta daha başarılı olduklarını göstermektedir. İyi bir eğitim sistemi ancak iyi bir örgüt yapısıyla mümkün olabilmektedir (Akan, 2013).

Eğitim bireyde kendi yaşantıları yoluyla davranış değişikliği meydana getirme sürecidir. Davranış, bir organizmanın yaptığı her türlü hareket olarak ifade edilirken yaşantı ise çevreyle ve diğer insanlarla kurulan iletişim ve etkileşimin kişiler üzerinde bıraktığı etki olarak ifade edilmektedir (Ayas, 2014). Eğitim bir kamu hizmetidir ve okullarda verilir. Öğretmenlik genç nesillere değerler kazandırılması hedefini içeren bir meslektir (Aydın, 2015). İnsanoğlunun hayatını dengeli bir şekilde sürdürebilmesi ve yaşadığı topluma ayak uydurup, topluma yararlı bir birey olarak katkıda bulunabilmesi için gerekli eğitimden geçmesi gerekmektedir (Şişman ve Taşdemir, 2008).

Eğitim, yaşamı boyu devam eden bir süreçtir (Aydın, 2015). İnsanlığın başlangıcından bugüne kadar süregelen en önemli etkinliklerin başında gelen eğitimin her çağda her toplumda yaşamın gereği olarak fonksiyonları farklı olmuştur (Ada ve Baysal, 2013). Günümüzde eğitim, toplumların öncelikli konularından birisidir. Dünyaya gelen insanoğlu özellikle içinde bulunduğu sosyal çevreye uyum sağlayarak yaşantısını sürdürebilir. İnsanın yaşadığı topluma uyum sağlayabilmesi, onun sosyalleşmesiyle mümkündür. İnsan önce ailesinde ardından da eğitim kurumlarında bu sosyalleşme süreçlerine devam eder. Ailede başlayan çevrede devam eden eğitim, okullarda daha planlı ve programlı biçimde sürdürülür (Çalık, 2015). Eğitim olgusu insan gerçeği ile ortaya çıkmış ve bir süreç içinde hem kendini hem de konusu olan insanı geliştirerek günümüze kadar gelmiştir. İnsanın sürekli eğitime ihtiyacı vardır. Günümüz toplumlarında eğitim modelleri ve bunlara uyan insan tipinin yetiştirilmesi, üzerinde önemle durulan konulardır. Toplumlar, kendilerine özgü eğitim felsefelerini oluşturmakta ve insan, toplum, doğa faktörlerinin dengeli bir biçimde dikkate alındığı, bunlardan birini dışlamayacak bir sistem uygulamakta veya geliştirmektedir (Ünal ve Ada, 2007). Eğitimin kapsamı içerisinde ilk başta birey bulunmaktadır. Eğitim bireyin etrafında oluşmaktadır. Bireyin bir yaşantı geçirmesi gerekliliği önemlidir. Birey yaşantısını dünya üzerinde çeşitli yerlerde sürdürmektedir. Sürdürülen her yerde birey eğitim almaktadır (Şimşek, 2014). Eğitim bir çocuk veya ergenin yetişme sürecinin yönlendirilmesidir. Bir kimsenin herhangi bir alanda yetiştirilmesi söz konusu alanda ahlaki, kültürel, entelektüel ve teknik bilgilerin edinilmesini kapsar. Yeni eğitim anlayışında öğrenci, konuların belirlenmesinden öğrenmede uygulanacak yöntemlerin seçimine, derslerin işlenmesinden ölçme değerlendirmeye kadar pek çok konuda kendi öğrenme sürecinin bütün aşamalarında sorumluluğu yüklenen ve paylaşılan kişidir. Bu eğitim anlayışında öğretmen, öğretimin vazgeçilmez bir ögesi olmakla birlikte bilginin tek kaynağı ve gücün tek sahibi değildir (Kıranlı Güngör, 2016). Eğitim sisteminin başlıca ve en temel ögesi öğretmendir (Şişman, 2016).

Günümüz toplumları bilgi ve teknolojinin değişimini yoğun bir biçimde yaşamaktadır. Bu değişimlerden tüm meslekler gibi öğretmenlik mesleği de etkilenmektedir. Bugünün öğretmeni öğrencilere bilgiye nasıl ulaşılabileceğini ve bilgiyi nasıl yapılandıracağını öğretendir. Öğretmen öğretmeyi meslek edinmiş ve aynı zamanda hayat boyu öğrenmeyi kendisine görev edinmiş kimse demektir (Çelebi, 2015). Öğretmenlik mesleğinin insanlık tarihi kadar eski olduğu söylenebilir. İlk eğitimciler anne-baba ve ailenin diğer üyeleridir (Eskicumalı, 2015). Okul, çocuğun yetişmesinden resmen sorumludur (Küçükahmet, 2015). Öğretmenlik mesleği, gelecek nesilleri yetiştirme görevini üstlenmiş kutsal bir meslektir (Kadioğlu Ateş ve Kadioğlu, 2016). Teknolojik gelişmelere rağmen eğitimin temel unsuru öğretmendir. İyi yetişmiş bir öğretmenin öğrencileri de nitelikli ve kaliteli olacaktır (Abazaoğlu, Yıldırım ve Yıldızhan, 2014).

Okul kültürü

Okul kültürü, eğitimcilerin ve yöneticilerin okulda düşünme, hissetme ve davranma biçimlerini etkileyen ortak değerleri, inançları ve normları belirtir. Okul kültürü, okullarda öğrencilerin etkililiği açısından önemli bir unsurdur. Son zamanlarda, birçok araştırmacı okulda etkililiğini sağlayan okul kültürü kavramını incelemeye odaklanmıştır. Bu eğitimciler ve yöneticiler artık okul kültürünün öğrencilerin performansı ve uzun vadeli etkililiği üzerinde güçlü bir etkisi olduğunu fark edip bu konu hakkında birlikte çalışmaktadırlar (Doğan, 2017). Örgütü oluşturan bireyler örgüt içinde değişik inanç, tutum, değer ve ahlak anlayışına sahiptir.

Bireyin ilişki içinde olduğu gruba uyum sağlaması gerekir. Uyum sağlamanın temel koşulu ise ortak amaçlar, standart ve değerler ile alışkanlıklar, felsefe ve ideolojileri paylaşma gereğini ortaya koyar (Eren, 2015). Okul denilen yer kimilerine göre bir örgüt, kimilerine göre bir işletme, kimilerine göre bir aile, kimilerine göre de bir insan topluluğu olarak tanımlanabilir. Okul, her şeyden önce bir insan grubudur (Şişman, 2007).

Fransız sosyolog Emile Durkheim, inanç, ortak ideal ve değerlerin yerini yeni toplumun mesleki yapısına dayalı parçalanmış değerler aldıkça, örgüt toplumunun gelişmesiyle birlikte toplumsal düzenin geleneksel modellerinin dağıldığını ortaya çıkarmıştır. Sanayi toplumlarında işbölümü, bütünleşme sorunu “kültürel yönetim” yaratır. Toplumu yeniden bir araya getirme formülleri bulunmalıdır. Kamu yönetimi, medya, din, inanç ve görüş oluşumuyla diğer bölümler ya da bireyler bu süreçte önemli rol oynarlar (Morgan, 1998). Kültür; eğitimciler, antropologlar, filozoflar tarafından -toplumsal miras, yaşama yolu, bireysel psikoloji, simge, değerler ve davranışlar, çevreye uyum gibi açılardan- tanımlanmaya çalışılmıştır (Güçlü, 2014). Kültür, bir toplumdaki yaşam tarzı kültür olarak tanımlanabilir. Kültür, bir toplumda bilinçli ya da yarı bilinçli veya bilinçsiz şekilde uygulanan bir dizi sayıltı, inanç ve değerler bütünüdür (Balci, 2016). Kültüre ait değişimler, cemiyetlerin gelişmesinde en esaslı faktördür. Medeniyetler, kültürler kadar eskidir (Turhan, 2015).

Örgüt, hedeflere ulaşmak amacıyla grubun çabalarını düzenleyen, bireylerden ve teknolojilerden oluşan, bireylerin ilişkilerini düzenleyen, iş bölümü ve görevlendirmelerin olduğu koordineli bir yapıdır (Öztekin, 2002; Akt. Girgin ve Vatansever Bayraktar, 2017). Eğitim sisteminin genel ve özel amaçlarının öğretim ilkeleri ve öğrenci gelişim özellikleri göz önünde bulundurularak öğrencilere kazandırıldığı yer okuldur (Uğurlu, 2016). Okul eğitim örgütü veya kuruluşudur. Okul bireyin gelişimine etkisi olan genel çevreye karşılık kasti olarak yaratılan özel bir çevredir. Bu çevre genel çevrenin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak olumlu etkilerini ise pekiştirmek üzere geliştirilmiştir. Okul, eğitim sisteminin amaç ve ilkeleri doğrultusunda öğrencilere bilgi, beceri ve davranışların kazandırıldığı yerdir (Balci, 2016). Kültür, insanlara yapmak zorunda oldukları şeylerin neler olduğu ve nasıl davranmaları gerektiği konusunda duygu ve sezgi kazandırır (Şişman, 2007). Kültürün en temel elemanı bir grup insan tarafından kabul edilmiş değerler ve yargılar dizisi olduğudur. Bu değerler ve kabuller dizisi, neyin doğru neyin yanlış neyin iyi neyin kötü olduğunu belirleyerek grubun tutum ve davranışlarını etkilemekte ve belirlemektedir. Bu bağlamda gözle

görünür birey davranışı, çoğu zaman çok daha derindeki değer, yargı ya da inançların etkisi altındadır. Dolayısıyla kültürel farklılıklar insanların aynı olayları farklı değerlendirmesine yol açabilir. Örneğin bir toplumda konuşma özgürlüğü önemli bir bireysel hal olarak algılanırken başka bir toplumda ciddi bir sorun olarak değerlendirilebilir (Sığı ve Gürbüz, 2015). Kültür, insanın ve içinde yaşadığı koşulların birlikte yaratıkları yaşam bilgisidir. İnsan; kültürü, kültür de insanı yaratır. Hem kültür hem de eğitim toplumsal bir olaydır, olgudur. Kültür, toplumsal yaşamın bir sonucudur. Toplumsal bir kurum olan eğitim, toplumsal bir yaşam bilgisi olarak da tanımlanabilecek olan kültür tarafından planlanır. Toplum olarak yaşayan insanlar kültür olarak tanımlanan değerleri, davranış biçimlerini ve birlikte yaşama deneyimi uzadıkça, tartışılmayan, sorgulanamayan normları, varsayımları oluştururlar. Bu değer yargıları geleceğe ilişkin beklentiler, yaşama ilişkin düşünceler, bir başka toplumsal olgu olan eğitimin oluşmasında belirleyici rol oynamaktadır (Aydın, 2014). Kültürün değerleri ve amaçları ulusun kurumlarınca ortaya çıkarılır. Ulusun eğitim, din, sağlık, ekonomi, hukuk, evlilik, sanat, siyaset, güvenlik, iş gibi kurumları sahalarında ortaya çıkardıkları kültürel değer ve düzen ile ulusun kültürünü oluşturmuş ve geliştirmişlerdir. Toplumsal kurumların ürettiği değerler, birbirine uyumludur, var olan kültürel değerlerle birleşirler (Başaran, 2008). Örgütleri saran sosyal çevre şartlarının en önemli öğelerinden biri olan kültür, örgütlerin yaşama ve gelişmelerini geniş ölçüde etkiler (Atay, 2001). Örgüt kültürü, “bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir” (Dincer, 1992).

Okullarda hakim olan tüm üyelerin paylaştığı kültür toplumdaki topluma, kurumdan kuruma farklılık gösterebilir. Türk kamu sektöründe hakim olan bürokratik kültür tüm işgörenlerin belli davranış kalıplarına uygun davranmasını gerekli kılmaktadır. Örneğin; yöneticinin odasından geri geri çıkılması, astların üstlerini gördüğünde ayağa kalkılıp ceket düğmelerini iliklemesi gibi davranışlar bürokratik kültürün gerektirdiği tipik davranışlardır (Aydın, 2016). Okulun örgütsel kültürü çalışanların paylaştığı inançlar, normlar ve değerleri ifade etmekte olup kültürün oluşturulması, yönetimi ve değiştirilmesi de örgütün üst düzey yöneticilerinin liderlik özellikleriyle ve davranışlarıyla yakından ilgilidir. Olumlu ve güçlü bir okul kültürünün oluşturulması, geliştirilmesi ve sürdürülmesinde gün geçtikçe okul yöneticilerinin öğretimsel ve kültürel liderlik rollerini sergilemelerine daha çok gereksinim duyulmaktadır. Çünkü okul yöneticilerinin liderlik özellikleri göstermeleri, liderlik davranışlarını sergilemeleri ve öğretimsel ve kültürel liderlik rollerini geliştirmeleri etkili bir okul kültürünün oluşturulmasında oldukça önemlidir. Günümüzde okulların etkili yönetilmeleri lider okul yöneticilerini gerektirmekte ve okul kültürüne liderlik yapabilecek okul yöneticilerine ihtiyaç duyulmaktadır (Recepoğlu, 2014). İdeal bir okulda ilköğretim yöneticilerinin hangi özelliklere sahip olması gerektiğine ilişkin sınıf öğretmenlerinin görüşlerinin incelendiği Cerit vd (2018)'nin çalışmasında öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda ideal yöneticinin özellikleri yöneticilik becerilerine ilişkin özellikler, alan uzmanlığına ilişkin özellikler, genel kültür seviyesiyle alakalı özellikler, kişisel özellikler, evrensel özellikler ve iletişim becerisine ilişkin özellikler şeklinde kategorize edilmiştir. Araştırmada dikkat çeken bulgular şu şekilde sıralanabilir; yöneticilik vasıflarını taşıyan, ne istediğini bilen, hızlı karar alıp uygulayabilen, okuma kültürüne sahip, kurumuna değer katma çabası olan, kurumunun çıkarlarını koruyan, kurumunun amaçlarını gözetken, doğruluğu yansıtmada ayna gibi olan, sorun çözme yeteneğine sahip, hatasını kabul eden, mesleğinde en iyi noktaya gelmek gibi bir ülküsü olan, işini kutsal gören, karşılıksız hizmet eden.

Okul liderleri kültür yaratırken birkaç önemli şey yaparlar. İlki kültürü-tarihini ve güncel durumunu okurlar. Liderler okulu yeniden şekillendirmeye çalışmadan önce okulun altında yatan derin anlamları bilmelidirler. İkinci olarak liderler öğrenci faydasını sağlayacak olan ve öğrenci merkezli eğitimi destekleyen değerler arayışında olarak temel değerleri açığa çıkarmalı ve ifade etmelidirler. Olumlu okul kültürleri asla tek parça veya aşırı uysal olmamalıdır ancak temel değerler

ve paylaşılan amaçlar yayılımcı ve derin olmalıdır. Okul liderlerinin şekillendirdiği bazı özel yollar kültür tarafından takip edilir (Lunenburg & Ornstein, 2013).

Örgüt Kültürü

Örgüt kültürü, bir örgütte bilinçli veya bilinçsiz şekilde uygulanan bir dizi inanç, değer ve saygılar bütünüdür. Her örgütün kendine özgü bir kültürü mevcuttur. Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin kendilerine aşılacak inanç ve değerleriyle ilgili bir kavramdır. Örgüt kültürü bir örgütü diğerlerinden ayıran sınırları çizer. Üyelerinin örgüt kimliğini sağlar. Üyelerinin örgüte bağlılıklarını artırır. Örgütün sosyal sistem dengesini güçlendirir. Çalışanların tutum ve davranışlarını yönlendirip şekillendiren anlamlar ve denetim mekanizmasını oluşturur (Balci, 2016). Örgüt kültürü, bir örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimidir. Örgüt üyelerince paylaşılan ideoloji, anlam, anlayış, felsefe, duygu, tutum ve beklentilerdir (Şişman, 2014).

Örgüt kültürü bireysel bir olgu değildir; anlam, değer ve sembollerle birlikte sosyo-kültürel bir gerçekliktir (Durgun, 2006). Bir örgütün paradigması, kişilere paylaşılan yapılar, ortak dil ve referanslar sunarak örgütün içindeki bir probleme çözüm getirmede benzer yaklaşımlardan yola çıkmayı sağlar (Atay, 2001). Çalışanların ortak bir kültür altında bütünleşmesinde, örgütsel bağlılığın sağlanmasında ve örgütsel bağlılığın sağlanmasında ve örgütsel performansın artırılmasında; iletişim, motivasyon, liderlik davranışlarının etkisi yadsınamaz. Tüm bu unsurlar örgüt kültürünün içerisinde yer almakla birlikte kültürün şekillenmesi, yerleştirilmesi, korunması ve değiştirilmesinde etkili bir rol oynamaktadır (Akıncı Vural ve Coşkun, 2007). Örgüt kültürü, “bir örgütün içindeki insanların davranışlarını yönlendiren normlar, davranışlar, değerler, inançlar ve alışkanlıklar sistemidir” (Dinçer, 1992). Örgüt kültürü, örgüt üyeleri arasında kaliteli ve sağlıklı ilişkilerin kurulması ve devamının sağlanmasıyla örgüt üyelerinin ortak amaçlara olan bağlılığıyla, örgütün amaçlarına odaklanmasıyla, dış tehditlere karşı bütünlüğünü korumasıyla, örgüt üyelerinin örgütün amaçlarına katkıda bulunmaları ve örgüt kültürünü oluşturan unsurlara yönelik farkındalık sağlamaları ile ilişkili bir kavram olarak değerlendirilebilir (Kılınc, 2014). Örgüt ya da örgütler belirli hedeflere yönelik, dış çevre ile bağlantılı, faaliyetleri bilinçli bir şekilde yapılandırılmış ve koordine edilmiş sosyal varlıklardır. Örgütler, bireyler ve onlar arasındaki ilişkilerden meydana gelir, belirli hedeflere ulaşmak için temel işlevleri yerine getirecek olan bireyler birbiri ile etkileşime girdiğinde örgüt ortaya çıkar (Daft, 2015). Okul örgütünün en önemli kaynağı; bünyesinde çalışan iş görenlerin bilgi, beceri, yaratıcılık, insani ilişkileri güçlendirme, geleceğe yönelik tasarımlar yapma ve doğru kararlar verebilme yeterlikleridir (Harrold, 2000 akt. Başar vd., 2014)

Bir Örgüt Olarak Okul

Eğitim yönetimi, oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. Eğitim sisteminin merkez ve yerel düzeylerdeki örgütlerinin yönetimi, okulların yönetimi, eğitim hizmetlerini sunan birimlerin yönetimi vb. düzeylerde yönetim etkinlikleri gerçekleştirilmektedir (Aydın, 2016). Bütün devletler eğitim yasalarında okullar aracılığıyla gerçekleştirilmesini istedikleri beklentilerini -iyi yurttaş, iyi üretici, iyi insan ve iyi tüketici yetiştirmek vb- belirtmişlerdir (Aydın, 2015). Eğitim yönetimi, eğitim gereksinimini karşılamak üzere kurulan eğitim örgütünü önceden belirlenen amaçlarına göre işletme, değerlendirme ve geliştirme sürecidir. Okul denilen eğitim örgütünün işletilmesinde ve amaçlarının gerçekleştirilmesinde yöneticilerin önemli görev ve rolleri bulunmaktadır (Can, 2013).

Okul yönetimi, eğitim yönetiminin sınırlı bir alanda uygulanmasıdır. Okul denilen örgütün en önemli ve açık özelliği üzerinde çalıştığı hammaddenin toplumdaki gelen ve topluma giden insan oluşudur. Okul, bireyin topluma uymasını sağlamak için kurulmuş bir örgüt olduğundan toplum koşullarını bireye açıklamak zorundadır. Okul, özel bir çevredir. Okul çevredeki tüm formal ve informal örgütlerin ya yön verdiği yahut etkilediği bir örgüttür. Okul kültür değişmesini sağlayan örgütlerin başında gelir (Bursalıoğlu, 2015). Okulların kültürleri genellikle okul yöneticileri tarafından planlanır, oluşturulur ve yönlendirilir. Bunun sonucu olarak da, okul kültürü, öğrencilerin,

öğretmenlerin ve öğrenci velilerinin içten benimsedikleri değerleri vurgulama yerine, yönetimin değerlerini vurgular. Değerler deposu olarak da bu birimler, bireyler ve gruplar için kimlik kaynaklarıdır ve onların iş yaşamları, bu değerler ile anlam kazanır. Birimler, sıradan olaylara amaç teşkil eder ve örgütlerdeki insan etkinliklerine saygınlık ve bir değer kazandırır (Aydın, 2014). Okul, çevresinin özelliklerini taşıyan canlı bir organizmadır. Okul, öğrenciler üzerinde çevrenin olumsuz etkilerini silerek yeni olumlu etkiler kazandırmaya çalışır. Okul, çevre ile ilişkisinde etkilenen konumdan öte etkilemeli ve liderlik görevinde bulunmalıdır (Aytaç, 2013). Okulun kuruluş yıldönümünü kutlama, mezuniyet töreni, pilav günü vb özel toplantılar yapılarak okul kültürünün tanıtımını sağlanabilir. Okul yerel radyo, televizyon ve basından yararlanarak tanıtıcı konuşmalarla kültürünü çevresine aktarabilir (Çelik, 2012). Okul bir eğitim kurumu olarak bulunduğu çevreyle etkileşim halinde örgütsel işlevlerini yerine getirir. Kendisinde topladığı farklı yönlerin karışımı dışarıdan gelen biri için eğer bilinçli değilse fark edilmeyebilir. Ancak eğitimle bir şekilde bağı olan meslektaşın fark etmesi gerekli bileşenlerdir bunlar. Onu anlayabilmek ve ona rağmen durumunda kalmamak için okula bilinçli yaklaşmak gerekir. Okul hem kurumsal hem örgütsel hem de bulunduğu çevreyle etkileşimli bir kültürel yapıdır (Yıldırım, 2014).

Sağlıklı bir okul kurumsal başarı için çalışan ve davranışları bakımından uyumlu öğrenci, öğretmen ve yöneticilerce oluşturulur. Öğretmenler meslektaşlarını, okullarını, mesleklerini ve öğrencilerini severler. Akademik mükemmeliyet arayışındadır. Öğretmenler kendilerine ve öğrencilerine inanırlar. Bunun sonucu olarak da yüksek ancak ulaşılabilir hedefler koyarlar. Öğrenme ortamı ciddi ve düzenlidir. Öğrenciler sıkı çalışır. Akademik başarı sağlayan diğer arkadaşlarına saygı duyarlar. Yönetimsel davranışlar da sağlıklıdır. Arkadaşça, saydam, eşitlikçi ve destekleyicidir. Bu yöneticiler öğretmenlerden yapabileceklerinin en iyisini beklerler. Yöneticiler öğretmenlere işlerini yapmak için ihtiyaç duydukları kaynakları sağlar. Sağlıklı bir okul yüksek bir kurumsal bütünlüğe sahiptir. Öğretmenler dışarıdan gelen makul olmayan ve düşmanca baskılardan korunurlar (Lunenburg & Ornstein, 2013). Okulun klasik görevi, bir ülkede rejimin gerektirdiği nitelikte insan yetiştirmektir. Okulun görevi bir anlamda eğitimin görevi ile örtüşür. Bu doğrultuda okulun görevleri sosyal, politik, ekonomik boyutlarda kategorize edilebilir. Okulun sosyal görevi, çocuğu sosyalleştirmek yani kültürü ona aşılmasıdır (Balci, 2016).

Okulun eğitim amaçlarında olduğu gibi okul programının da ideal olarak hazırlanması, programın, öğrencinin ve okulun başarısını garanti edemez. Söz konusu programların uygulanabilmesi ve diğer koşulların yerine getirilmesi, öğrenme fırsatları da hazırlanmalıdır. Bu kavram gerçekleştirilirken de iki temel kavram, eşitlik ve mükemmellik. Programda bütün öğrencilerin öğrenme fırsatlarına eşit olarak sahip olması ve sürece katılması herkesin öğrenebilmesi, temel amaç olmalıdır (Şişman, 2012).

İş Doyumu

Son yıllarda yoğun olarak üzerinde durulan iş doyumu kavramı, kurumlarda kritik konulardan biri haline gelmiştir. İş doyumu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşlarıyla bir eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluk akla gelmektedir. İşten doyum bir çalışanın işine ya da iş yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da ulaştığı olumlu duygusal durumdur (Lowler, 1976 akt. Koç, 2016). Kurumda diğerleriyle ilişkiler ve bilgi yeterliğine ilişkin algılamalar sadece insanların örgütsel yaşamla ilgili görüşlerinin bir parçasıdır. Bu algılamalar örgütün daha büyük bir görüşünün içinde gömülüdür. Bir bireyin örgütteki üyelik ve kimlik duyguları, sistemin hedefleri, politikaları, uygulamaları ile birlikte katılım, bağlılık ve doyum tarafından güçlü bir şekilde etkilenir. Önemli sayıda araştırma doyumla iş ve örgüt arasındaki ve yine doyumla iletişim ve örgütsel etkililik arasındaki ilişkiye temas etmiştir (Goldhaber vd. 1984 akt. Gülnar, 2007). İş doyumu, çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri tutumlardan doğan duygusal bir tepkidir. İşte mutlu olunmasını ve haz alınmasını sağlayan bir boyut içermektedir (Izgar, 2000).

İş doyumunu yüksek olan bireyler, işleriyle ilgili olumlu duygu, tutum ve davranışlara sahiptirler (Robbins ve Judge, 2012 akt. Gamsız, Yazıcı ve Altun, 2013). Bireyin işini değerlendirmesi sonucu ulaştığı tutum iş doyumudur (Balci, 2016). İş doyumunu işten elde edilen maddi çıkar, iş görenin birlikte çalışmaktan hoşnut olduğu iş arkadaşları, bir eser, ürün ve hizmet meydana getirmenin sağladığı mutluluktur (Eren, 1984). Tatmin duygusu ancak işin özellikleriyle, bireyin istekleri birbirine uyduğu zaman ortaya çıkmaktadır. (Bingöl, 1997). İş doyumunu örgütsel davranış alanında iş tutumlarının en iyi anlaşılmasında önemli bir konudur. Ayrıca örgütte davranışların düzeyi üzerindeki potansiyel etkinin ve de iş görenlerin iyi durumlarının sürekliliği açısından da önemlidir (George & Jones, 1996 akt. Kartal, 2007).

Son yıllarda ülkemizde eğitimcilerin okul kültürü ve işdoyumunu ile ilgili çalışmaları hız kazanmıştır. Alanyazında okul kültürü ile örgütsel bağlılık (Sezgin, 2010; Çakır, 2007); öğrenci başarısı (Demirtaş, 2010); liderlik (Turan ve Bektaş, 2013; Şahin, 2004; Buluç, 2009; Gümüşeli, 2006), iş motivasyonu (Yılmaz, 2009; Kadioğlu, Kadioğlu Ateş, & Kurşunoğlu, 2015) arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yer almaktadır. İş doyumunu ile liderlik (Yılmaz ve Ceylan, 2011; Güney, 2014; Tengilimoğlu, 2005); kaynaştırmaya yönelik tutum (Yaşar Ekici, 2018), motivasyon (Karaköse & Kocabaş, 2006; Köroğlu, 2011; Arısoy, 2007; Sabancı, 1994), mobbing (Çivilidağ, 2011; Vural Özkan, 2011), tükenmişlik (Yorulmaz, Colak & Altinkurt, 2017; Akçamete, Kaner, & Sucuoğlu, 2001; Güney, 2014; Dilsiz, 2006; Ertürk & Keçecioglu, 2012; Uslu, 1999) arasındaki ilişkiyi inceleyen pek çok araştırma mevcuttur. İlgili çalışma iş doyumunu ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi sınıf öğretmenleri açısından inceleyen önemli bir çalışma olarak alanyazında yer almaktadır.

Okulda olumlu bir kültür oluşturulmadıkça okulun gelişmesi mümkün olmamaktadır (Ayık ve Ada, 2009). İlgili çalışmayla; ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı ile iş doyumlarının ilişkisi incelenmiştir. Araştırmanın bundan sonra yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Eğitimimizin sağlam temeller üzerine inşa edilebilmesi için öğretmenlerin çalıştıkları örgütle ilişkilerinin olumlu olması, okul kültürü algılarının üst seviyede olması, iş doyumlarının yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin görevlerini en verimli şekilde yerine getirmeleri, çalıştıkları kuruma inanç duymaları, değer atfetmeleri, olumlu tutum sergilemeleri ile yakından ilişkilidir. İşlerinden memnun olan öğretmenler meslektaşlarına liderlik yapabilecek, işbirliği içinde çalışacak ve iş yaptığı örgüte bağlılıkları yüksek düzeyde olacaktır. Bütün bunlar hem eğitimimiz ve gelecek nesillerimiz için hem de Türkiye için önemli ve değerlidir. Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin belirlenmesi, ilgili bakanlık ve makamlarca gerekli iyileştirme ve geliştirme yapılabilmesi hususunda önem arz etmektedir. Öğretmenlerin okul kültürü ile iş doyumunu seviyelerinin incelenmesi, performanslarının artırılması, eğitim kalitesi ve verimliliğinin yükselmesi hususunda önemlidir (Kadioğlu, 2008). İlgili çalışma insan odaklı yeni eğitim felsefemizle de yakından ilgili olup sınıf öğretmenlerinin duyuşsal özelliklerini önemseyen bir araştırmadır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın genel amacı sınıf öğretmenlerin okul kültürü algısı ve iş doyumunun hangi düzeyde olduğu, aralarında ilişki olup olmadığı ve çeşitli değişkenlere (cinsiyet, medeni hal, istihdam şekli, kurum türü, yaş, eğitim düzeyi) göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir. Bu genel amaç çerçevesinde şu alt amaçlar incelenmiştir;

1. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algı düzeyleri genel olarak ve ölçek alt boyutlarında nasıldır?
2. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algı düzeyleri genel olarak ve ölçek alt boyutlarında nasıldır?
3. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

4. Sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre okul kültürü ve iş doyumu algıları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Sınıf öğretmenlerinin medeni hal değişkenine göre okul kültürü ve iş doyumu algıları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
6. Sınıf öğretmenlerinin istihdam şekli değişkenine göre okul kültürü ve iş doyumu algıları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
7. Sınıf öğretmenlerinin görev yaptığı kurum türü değişkenine göre okul kültürü ve iş doyumu algıları anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
8. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
9. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algısı yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
10. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algısı eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
11. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada sınıf öğretmenlerin okul kültürü algısı ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Küçükçekmece ilçesinde bulunan Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilköğretim kurumlarındaki sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini Küçükçekmece ilçesinde bulunan ilköğretim kurumları içerisinde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak sınıf öğretmenleri arasından oluşturulmuştur. Küçükçekmece ilçesindeki okul sayısı 47, sınıf öğretmeni sayısı ise 2110'dur. Örnekleme ise 20 tane okulda görev yapan sınıf öğretmenleri alınmıştır. Toplam 278 sınıf öğretmeni araştırmaya katılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak katılımcıların demografik bilgilerinin yer aldığı Kişisel Bilgi Formu, Okul Kültürü Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. İlk veri toplama aracı olarak Gruenert ve Valentine tarafından geliştirilen "School Culture Survey" adlı ölçeğin, 35 sorudan oluşan ve Abacıoğlu (2005) tarafından Türkçeye uyarlanmış biçimi kullanılmıştır. Okul kültürü ölçeğinin yapı geçerliğini test etmek için de faktör analizi uygulanmış, Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Ölçümü 0,847 olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonucuna göre ölçek on boyutta toplanmıştır. Ancak üç boyutun ikişer maddeden ve bir boyutun da tek maddeden oluştuğu görülmüştür. Bunun üzerine söz konusu dört boyutta yer alan yedi madde ölçekten çıkarılmıştır. Geçerlik çalışması yinelenmiştir. Ölçeğin mesleki gelişme, mesleki yardımlaşma, öğretmen işbirliği, öğrenme ortaklığı, amaç birliği, işbirlikçi liderlik olmak üzere altı alt boyuttan ve 28 maddeden oluştuğu görülmüştür (Yılmaz, 2009). Okul kültürü ölçeğinin cronbach alpha katsayısı .918 olarak bulunmuş ve alt boyutlarının her birine ilişkin güvenilirlik çalışmaları yapılmış, alpha değerleri Tablo 1'de verilmiştir:

Tablo 1. Okul Kültürü Ölçeğinin Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Güvenirlik Değerleri

OKUL KÜLTÜRÜ ÖLÇEĞİ ALT BOYUTLARI	İLGİLİ MADDELER	CRONBACH ALFA DEĞERLERİ
işbirlikçi liderlik	1-13-17-10-5-8-7-21-15	,877
mesleki yardımlaşma	12-2-6-3-11	,820
öğrenme ortaklığı	16-28-4-9	,766
öğretmen işbirliği	18-19-20-24	,802
amaç birliği	27-26-23	,729
mesleki gelişme	25-22-14	,690

Tablo 1'e göre "Okul Kültürü Ölçeği"nin işbirlikçi liderlik altboyutunda ölçekteki 1-13-17-10-5-8-7-21-15 nolu maddeler; mesleki yardımlaşma altboyutunda ölçekteki 12-2-6-3-11 nolu maddeler; öğrenme ortaklığı altboyutunda ölçekteki 16-28-4-9 nolu maddeler; öğretmen işbirliği altboyutunda ölçekteki 18-19-20-24 nolu maddeler; amaç birliği altboyutunda ölçekteki 27-26-23 nolu maddeler; mesleki gelişme altboyutunda ölçekteki 25-22-14 nolu maddeler yer almaktadır.

Tablo 1'e göre "Okul Kültürü Ölçeği"nin işbirlikçi liderlik altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,877; mesleki yardımlaşma altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,820; öğrenme ortaklığı altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,766; öğretmen işbirliği altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,802; amaç birliği altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,729; mesleki gelişme altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,690 ve toplam Okul Kültürü Ölçeği'nin cronbach alpha katsayısı ,918 olarak bulunmuştur.

Araştırmada ikinci olarak Şahin (1999) tarafından geliştirilen İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek "işin kendisi", "yönetim", "ücret", "bireyler arası ilişkiler", "başarı, saygınlık, tanınma" ve "veli öğrenci ilgisizliği" olmak üzere altı alt boyut ve 42 maddeden oluşmaktadır.

İş doyumunu ölçeğinin cronbach alpha katsayısı ,91 olarak bulunmuş ve alt boyutlarının her birine ilişkin güvenilirlik çalışmaları yapılmış, alpha değerleri Tablo 2'de verilmiştir:

Tablo 2. İş Doyumu Ölçeğinin Alt Boyutları ve Cronbach Alfa Güvenirlik Değerleri

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ ALT BOYUTLARI	İLGİLİ MADDELER	CRONBACH ALFA DEĞERLERİ
işin kendisi	6-13-16-18-25-32-36	,75
yönetim	1-5-8-14-17-20-24-28-31-33-38	,89
ücret	2-9-27-34-37-39	,81
bireyler arası ilişkiler	4-11-15-21-35	,74
başarı, saygınlık, tanınma	3-10-22-26-30-41-42	,78
veli öğrenci ilgisizliği	7-12-19-23-29-40	,74
toplam	42	,91

Tablo 2'e göre "İş Doyumu Ölçeği"nin işin kendisi altboyutunda ölçekteki 6-13-16-18-25-32-36 nolu maddeler; yönetim altboyutunda ölçekteki 1-5-8-14-17-20-24-28-31-33-38 nolu maddeler; ücret altboyutunda ölçekteki 2-9-27-34-37-39 nolu maddeler; bireyler arası ilişkiler altboyutunda ölçekteki 4-11-15-21-35 nolu maddeler; başarı, saygınlık, tanınma altboyutunda ölçekteki 3-10-22-26-30-41-42 nolu maddeler; veli öğrenci ilgisizliği altboyutunda ölçekteki 7-12-19-23-29-40 nolu maddeler yer almaktadır.

Tablo 2'e göre "İş Doyumu Ölçeği"nin işin kendisi altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,75; yönetim altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,89; ücret altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,81; bireyler arası ilişkiler altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,74; başarı, saygınlık, tanınma altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,78; veli öğrenci ilgisizliği altboyutunun cronbach alpha katsayısı ,74 ve toplam İş Doyumu Ölçeği'nin cronbach alpha katsayısı ,91 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması

Veriler 2017-2018 eğitim öğretim yılı birinci döneminde araştırmacılar tarafından Küçükçekmece ilçesinde bulunan ilköğretim kurumlarında görev yapan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır. 350 adet ölçek sınıf öğretmenlerine dağıtılmış, ancak 72 adet ölçek yanlışlık veya eksiklikten dolayı değerlendirilme dışı tutulmuştur. 278 adet anket toplanmıştır. Veri toplama araçları her bir okulda tesadüfi olarak seçilen gönüllü öğretmenler tarafından doldurulmuştur. Ölçeklerin uygulanması sürecinde öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Araştırma için toplanan veriler SPSS 23 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde; dağılımın normalliğini test etme için Kolmogorov Smirnov Testi ve Shapiro Wilk Testi kullanılmıştır. Dağılımın normal olduğu görülünce verilerin çözümlemesinde parametrik testlerden olan Bağımsız Grup t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) ve Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi kullanılmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ve iş doyumlarının ne düzeyde olduğu aritmetik ortalama ve standart sapma hesaplanarak bulunmuştur.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ve iş doyumlarının cinsiyet, medeni hal, istihdam şekli, görev yaptığı kurum türü değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Bağımsız Grup t testi uygulanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ve iş doyumlarının yaş ve eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) uygulanmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ve iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi ile test edilmiştir.

BULGULAR

Tablo 3. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algılarının Betimsel İstatistiksel Analizi Sonucu

Okul kültürü ölçeği alt boyutları	N	\bar{X}	Ss
İşbirlikçi liderlik	278	3,79	,704
Mesleki yardımlaşma	278	3,94	,670
Öğrenme ortaklığı	278	3,68	,734
Öğretmen işbirliği	278	3,86	,713
Amaç işbirliği	278	3,92	,694
Mesleki gelişme	278	3,95	,672
Toplam okul kültürü	278	3,84	,610

Tablo 3 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algılarının genel toplamda ($\bar{X}=3,84$) ile, işbirlikçi liderlik alt boyutunda ($\bar{X}=3,79$) ile, mesleki yardımlaşma alt boyutunda ($\bar{X}=3,94$) ile, öğrenme ortaklığı alt boyutunda ($\bar{X}=3,68$) ile, öğretmen işbirliği alt boyutunda ($\bar{X}=3,86$) ile, amaç işbirliği alt boyutunda ($\bar{X}=3,92$) ile, mesleki gelişme alt boyutunda ($\bar{X}=3,95$) ile yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 4. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Algılarının Betimsel İstatistiksel Analizi Sonucu

İş doyumu ölçeği alt boyutları	N	\bar{X}	ss
İşin kendisi	278	2,29	,311
Yönetim	278	2,12	,236
Ücret	278	2,24	,422
Bireyler arası ilişkiler	278	1,73	,381
Başarı, saygınlık, tanınma	278	2,16	,330
Veli öğrenci ilgisizliği	278	2,32	,446
Toplam iş doyumu	278	2,15	,155

Tablo 4 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algılarının genel toplamda ($\bar{X}=2,15$) ile, işin kendisi alt boyutunda ($\bar{X}=2,29$) ile, yönetim alt boyutunda ($\bar{X}=2,12$) ile, ücret alt boyutunda ($\bar{X}=2,24$) ile, bireyler arası ilişkiler alt boyutunda ($\bar{X}=1,73$) ile; başarı, saygınlık, tanınma alt boyutunda ($\bar{X}=2,16$) ile, veli öğrenci ilgisizliği alt boyutunda ($\bar{X}=2,32$) ile orta düzeyde olduğu görülmüştür.

Tablo 5. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Toplam Ölçek Puanları ile Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonucu

		Toplam iş doyumu	Toplam okul kültürü
Toplam iş doyumu	r		,225**
	p		,000
	N		278
Toplam okul kültürü	r	,225**	
	p	,000	
	N	278	

Tablo 5 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,225$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin toplam iş doyumları arttıkça toplam okul kültürü algıları da artmaktadır.

Tablo 6. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Algıları ile İş Doyumları Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiyi Belirlemek Üzere Yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi Sonucu

		İşbirlikçi liderlik	Meslekçi yardım laşma	Öğrenme ortaklığı	Öğretmen işbirliği	Amaç işbirliği	meslek gelişme	toplam okul kültürü	işin kendisi	yönetim ücret	bireyler arası ilişkiler	başarı saygınlık tanınma	veli öğrencilerle ilişkililiği	toplam işdoymu	
İşbirlikçi liderlik	r	1	,769**	,618**	,794**	,798**	,802**	,952**	,419**	,482**	-,155**	-,166**	,340**	-,188**	,237**
	p		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,010	,005	,000	,002	,000
	N	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Mesleki yardımlaşma	r		1	,526**	,722**	,638**	,714**	,854**	,341**	,315**	-,151*	-,194**	,300**	-,231**	,109
	p			,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,012	,001	,000	,000	,071
	N		278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Öğrenme ortaklığı	r			1	,525**	,620**	,548**	,732**	,340**	,358**	-,100	,011	,304**	-,207**	,217**
	p				,000	,000	,000	,000	,000	,000	,096	,861	,000	,001	,000
	N			278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Öğretmen işbirliği	r				1	,722**	,752**	,870**	,319**	,306**	-,107	-,079	,279**	-,142*	,181**
	p					,000	,000	,000	,000	,000	,076	,191	,000	,018	,003
	N				278	278	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Amaç işbirliği	r					1	,789**	,863**	,353**	,374**	-,109	-,016	,238**	-,160**	,218**
	p						,000	,000	,000	,000	,070	,792	,000	,008	,000
	N					278	278	278	278	278	278	278	278	278	278
Mesleki gelişme	r						1	,871**	,359**	,336**	-,076	-,146*	,259**	-,158**	,186**
	p							,000	,000	,000	,209	,015	,000	,008	,002
	N						278	278	278	278	278	278	278	278	278
Toplam okul kültürü	r							1	,419**	,439**	-,144*	-,130*	,343**	-,212**	,225**
	p								,000	,000	,016	,030	,000	,000	,000
	N							278	278	278	278	278	278	278	278
İşin kendisi	r								1	,434**	-,116	-,171**	,153*	-,170**	,402**
	p									,000	,054	,004	,010	,005	,000
	N								278	278	278	278	278	278	278
Yönetim	r									1	-,027	,002	,189**	-,133*	,550**
	p										,655	,972	,002	,027	,000
	N									278	278	278	278	278	278
Ücret	r										1	,059	-,071	,387**	,491**
	p											,330	,239	,000	,000
	N										278	278	278	278	278
Bireyler arası ilişkiler	r											1	-,004	,164**	,323**
	p												,941	,006	,000
	N											278	278	278	278
Başarı saygınlık tanınma	r												1	,019	,441**
	p													,755	,000
	N												278	278	278
Veli öğrencilerle ilişkililiği	r													1	,505**
	p														,000
	N													278	278
Toplam iş doymu	r														1
	p														
	N														278

**p<0.01; * p<0.05

Tablo 6 incelendiğinde sınıf öğretmenlerine ait alt faktör korelasyon analizi sonuçlarını içeren; Pearson's korelasyon analizi ile sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı ile iş doyumu arasında çeşitli boyutlarda ilişki içinde oldukları tespit edilmiştir. Okul Kültürü Ölçeği'nin iş birlikçi liderlik alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin işin kendisi ($r=,419, p<.01$), yönetim ($r=,482, p<.01$) ve başarı, saygınlık, tanınma ($r=,340, p<.01$) alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin işbirlikçi liderlik düzeyleri arttıkça işin kendisine, yönetime, başarı, saygınlık ve tanınmaya yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin iş birlikçi liderlik alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin ücret ($r= -,155, p<.01$), bireyler arası ilişkiler ($r= -,166, p<.01$) ve veli öğrenci ilgisizliği ($r= -,188, p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin iş birlikçi liderlikleri arttıkça ücret, bireyler arası ilişkiler ve veli öğrenci ilgisizliğine yönelik iş doyumları azalmaktadır.

Okul Kültürü Ölçeği'nin mesleki yardımlaşma alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin işin kendisi ($r=,341, p<.01$), yönetim ($r=,315, p<.01$) ve başarı, saygınlık, tanınma ($r=,300, p<.01$) alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki yardımlaşma düzeyleri arttıkça işin kendisine, yönetime, başarı, saygınlık ve tanınmaya yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin mesleki yardımlaşma alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin ücret ($r= -,151, p<.05$), bireyler arası ilişkiler ($r= -,194, p<.01$) ve veli öğrenci ilgisizliği ($r= -,231, p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki yardımlaşma düzeyleri arttıkça ücret, bireyler arası ilişkiler ve veli öğrenci ilgisizliğine yönelik iş doyumları azalmaktadır.

Okul Kültürü Ölçeği'nin öğrenme ortaklığı alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin işin kendisi ($r=,340, p<.01$), yönetim ($r=,358, p<.01$) ve başarı, saygınlık, tanınma ($r=,304, p<.01$) alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin öğrenme ortaklığı düzeyleri arttıkça işin kendisine, yönetime, başarı, saygınlık ve tanınmaya yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin öğrenme ortaklığı alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin veli öğrenci ilgisizliği ($r= -,207, p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin öğrenme ortaklığı düzeyleri arttıkça veli öğrenci ilgisizliğine yönelik iş doyumları azalmaktadır.

Okul Kültürü Ölçeği'nin öğretmen işbirliği alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin işin kendisi ($r=,319, p<.01$), yönetim ($r=,306, p<.01$) alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin öğretmen işbirliği düzeyleri arttıkça işin kendisine, yönetime yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin öğretmen işbirliği alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin başarı, saygınlık, tanınma ($r=,279, p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin öğretmen işbirliği düzeyleri arttıkça başarı, saygınlık ve tanınmaya yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin öğretmen işbirliği alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin veli öğrenci ilgisizliği ($r= -,142, p<.05$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin öğretmen işbirliği düzeyleri arttıkça veli öğrenci ilgisizliğine yönelik iş doyumları azalmaktadır.

Okul Kültürü Ölçeği'nin amaç işbirliği alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin işin kendisi ($r=,353, p<.01$), yönetim ($r=,374, p<.01$) alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin amaç işbirliği düzeyleri arttıkça işin kendisine, yönetime yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin amaç işbirliği alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin başarı, saygınlık, tanınma ($r=,238, p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin amaç işbirliği düzeyleri arttıkça başarı, saygınlık ve tanınmaya yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin amaç işbirliği alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin veli öğrenci ilgisizliği ($r= -,160, p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin amaç işbirliği düzeyleri arttıkça veli öğrenci ilgisizliğine yönelik iş doyumları azalmaktadır.

Okul Kültürü Ölçeği'nin mesleki gelişme alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin işin kendisi ($r=,359$, $p<.01$), yönetim ($r=,336$, $p<.01$) alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişme düzeyleri arttıkça işin kendisine ve yönetime yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin mesleki gelişme alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin başarı, saygınlık, tanınma ($r=,259$, $p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişme düzeyleri arttıkça başarı, saygınlık ve tanınmaya yönelik iş doyumları artmaktadır. Okul Kültürü Ölçeği'nin mesleki gelişme alt boyutu ile İş Doyumu Ölçeği'nin bireyler arası ilişkiler ($r= -,146$, $p<.05$) ve veli öğrenci ilgisizliği ($r= -,158$, $p<.01$) alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı ilişki vardır. Sınıf öğretmenlerinin mesleki gelişme düzeyleri arttıkça bireyler arası ilişkiler ve veli öğrenci ilgisizliğine yönelik iş doyumları azalmaktadır.

Tablo 6'daki korelasyon analizi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile İş Doyumu Ölçeği'nin işin kendisi alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,419$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı arttıkça işin kendisine yönelik iş doyumları artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile İş Doyumu Ölçeği'nin yönetim alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,439$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı arttıkça yönetime yönelik iş doyumları artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile İş Doyumu Ölçeği'nin ücret alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= -,144$, $p<.05$). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı arttıkça ücrete yönelik iş doyumları azalmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile İş Doyumu Ölçeği'nin bireyler arası ilişkiler alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r= -,130$, $p<.05$). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı arttıkça bireyler arası ilişkilere yönelik iş doyumları azalmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile İş Doyumu Ölçeği'nin başarı, saygınlık, tanınma alt boyutu arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,343$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı arttıkça başarı, saygınlık, tanınmaya yönelik iş doyumları artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile İş Doyumu Ölçeği'nin veli öğrenci ilgisizliği alt boyutu arasında düşük düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,343$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı arttıkça veli öğrenci ilgisizliğine yönelik iş doyumları azalmaktadır.

Tablo 6'daki korelasyon analizi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile Okul Kültürü Ölçeği'nin işbirlikçi liderlik alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,237$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arttıkça işbirlikçi liderlikleri de artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile Okul Kültürü Ölçeği'nin öğrenme ortaklığı alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,217$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arttıkça öğrenme ortaklığı da artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile Okul Kültürü Ölçeği'nin öğretmen işbirliği alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,181$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arttıkça öğretmen işbirliği de artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile Okul Kültürü Ölçeği'nin amaç işbirliği alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,218$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arttıkça amaç işbirliği de artmaktadır. Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları ile Okul Kültürü Ölçeği'nin mesleki gelişme alt boyutu arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($r=,186$, $p<.01$). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumları arttıkça mesleki gelişme düzeyleri de artmaktadır.

Tablo 7. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Ölçeği'nden ve İş Doyumu Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Cinsiyete Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonucu

	Cinsiyet	N	X	S	sd	t	P
İşbirlikçi liderlik	Kadın	182	3,80	,652	275	,128	,898
	Erkek	95	3,79	,800			
Mesleki yardımlaşma	Kadın	182	3,98	,626	275	1,214	,227
	Erkek	95	3,87	,746			
Öğrenme ortaklığı	Kadın	182	3,63	,741	275	-1,500	,135
	Erkek	95	3,77	,716			
Öğretmen işbirliği	Kadın	182	3,88	,689	275	,740	,460
	Erkek	95	3,81	,759			
Amaç işbirliği	Kadın	182	3,94	,649	275	,501	,617
	Erkek	95	3,89	,776			
Mesleki gelişme	Kadın	182	3,98	,614	275	,876	,383
	Erkek	95	3,90	,772			
Toplam okul kültürü	Kadın	182	3,85	,569	275	,330	,742
	Erkek	95	3,83	,684			
İşin kendisi	Kadın	182	2,28	,309	276	-,431	,667
	Erkek	96	2,30	,316			
Yönetim	Kadın	182	2,11	,233	276	-,512	,609
	Erkek	96	2,13	,244			
Ücret	Kadın	182	2,25	,435	276	,660	,510
	Erkek	96	2,22	,399			
Bireyler arası ilişkiler	Kadın	182	1,71	,378	276	-1,105	,271
	Erkek	96	1,76	,386			
Başarı, saygınlık, tanınma	Kadın	182	2,14	,241	276	-1,097	,275
	Erkek	96	2,20	,453			
Veli öğrenci ilgisizliği	Kadın	182	2,34	,462	276	1,502	,135
	Erkek	96	2,26	,412			
Topla iş doyumunu	Kadın	182	2,15	,145	276	-,242	,809
	Erkek	96	2,16	,172			

Tablo 7'deki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları genel toplamda ($t(275) = ,330, p > .05$) ve işbirlikçi liderlik alt boyutunda ($t(275) = ,128, p > .05$), mesleki yardımlaşma alt boyutunda ($t(275) = 1,214, p > .05$), öğrenme ortaklığı alt boyutunda ($t(275) = -1,500, p > .05$), öğretmen işbirliği alt boyutunda ($t(275) = ,740, p > .05$), amaç işbirliği alt boyutunda ($t(275) = ,501, p > .05$), mesleki gelişme ($t(275) = ,876, p > .05$) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 7'deki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları genel toplamda ($t(276) = -,242, p > .05$) ve işin kendisi alt boyutunda ($t(276) = -,431, p > .05$), yönetim alt boyutunda ($t(276) = -,512, p > .05$), ücret alt boyutunda ($t(276) = ,660, p > .05$), bireyler arası ilişkiler alt boyutunda ($t(276) = -1,105, p > .05$); başarı, saygınlık, tanınma alt boyutunda ($t(276) = -1,097, p > .05$), veli öğrenci ilgisizliği ($t(276) = 1,502, p > .05$) alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 8. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Ölçeği'nden ve İş Doyumu Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Medeni Haline Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonucu

	Medeni Hali	N	X	S	sd	t	P
İşbirlikçi liderlik	Bekar	78	3,73	,764	275	-,931	,354
	Evli	199	3,82	,680			
Mesleki yardımlaşma	Bekar	78	3,89	,719	275	-,785	,434
	Evli	199	3,96	,651			
Öğrenme ortaklığı	Bekar	78	3,71	,758	275	,483	,630
	Evli	199	3,66	,726			
Öğretmen işbirliği	Bekar	78	3,87	,770	275	,157	,876
	Evli	199	3,85	,691			
Amaç işbirliği	Bekar	78	3,87	,771	275	-,692	,490
	Evli	199	3,94	,663			
Mesleki gelişme	Bekar	78	3,83	,768	275	-1,713	,089
	Evli	199	4,00	,627			
Toplam okul kültürü	Bekar	78	3,80	,676	275	-,678	,499
	Evli	199	3,86	,583			
İşin kendisi	Bekar	78	2,24	,286	276	-1,523	,130
	Evli	200	2,30	,320			
Yönetim	Bekar	78	2,12	,240	276	,180	,858
	Evli	200	2,12	,235			
Ücret	Bekar	78	2,27	,427	276	,715	,476
	Evli	200	2,23	,421			
Bireyler arası ilişkiler	Bekar	78	1,74	,371	276	,331	,741
	Evli	200	1,72	,385			
Başarı, saygınlık, tanınma	Bekar	78	2,14	,258	276	-,772	,441
	Evli	200	2,17	,355			
Veli öğrenci ilgisizliği	Bekar	78	2,25	,481	276	-1,431	,155
	Evli	200	2,34	,430			
Toplam iş doyumu	Bekar	78	2,14	,129	276	-,966	,335
	Evli	200	2,16	,163			

Tablo 8'deki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları genel toplamda ($t(275) = -,678, p > .05$) ve işbirlikçi liderlik alt boyutunda ($t(275) = -,931, p > .05$), mesleki yardımlaşma alt boyutunda ($t(275) = -,785, p > .05$), öğrenme ortaklığı alt boyutunda ($t(275) = ,483, p > .05$), öğretmen işbirliği alt boyutunda ($t(275) = ,157, p > .05$), amaç işbirliği alt boyutunda ($t(275) = -,692, p > .05$), mesleki gelişme ($t(275) = -1,713, p > .05$) alt boyutlarında medeni hal değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Tablo 6'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algıları genel toplamda ($t(276) = -,966, p > .05$) ve işin kendisi alt boyutunda ($t(276) = -1,523, p > .05$), yönetim alt boyutunda ($t(276) = ,180, p > .05$), ücret alt boyutunda ($t(276) = ,715, p > .05$), bireyler arası ilişkiler alt boyutunda ($t(276) = ,331, p > .05$); başarı, saygınlık, tanınma alt boyutunda ($t(276) = -,772, p > .05$), veli öğrenci ilgisizliği ($t(276) = -1,431, p > .05$) alt boyutlarında medeni hal değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 9. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Ölçeği'nden ve İş Doyumu Ölçeği'nden Aldıkları Puanların İstihdam Şekline Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonucu

	İstihdam Şekli	N	X	S	sd	t	P
İşbirliği liderlik	Ücretli Öğretmen	43	3,93	,888	273	1,131	,263
	Kadrolu Öğretmen	232	3,76	,663			
Mesleki yardımlaşma	Ücretli Öğretmen	43	4,10	,807	273	1,485	,143
	Kadrolu Öğretmen	232	3,91	,637			
Öğrenme ortaklığı	Ücretli Öğretmen	43	4,00	,783	273	3,036	,004*
	Kadrolu Öğretmen	232	3,61	,707			
Öğretmen işbirliği	Ücretli Öğretmen	43	3,98	,920	273	1,042	,303
	Kadrolu Öğretmen	232	3,83	,666			
Amaç işbirliği	Ücretli Öğretmen	43	4,03	,902	273	,904	,370
	Kadrolu Öğretmen	232	3,90	,648			
Mesleki gelişme	Ücretli Öğretmen	43	4,02	,906	273	,570	,571
	Kadrolu Öğretmen	232	3,94	,621			
Toplam okul kültürü	Ücretli Öğretmen	43	4,00	,783	273	1,489	,143
	Kadrolu Öğretmen	232	3,81	,568			
İşin kendisi	Ücretli Öğretmen	43	2,33	,275	274	1,159	,251
	Kadrolu Öğretmen	233	2,28	,318			
Yönetim	Ücretli Öğretmen	43	2,17	,245	274	1,526	,133
	Kadrolu Öğretmen	233	2,11	,234			
Ücret	Ücretli Öğretmen	43	2,10	,485	274	-2,192	,033*
	Kadrolu Öğretmen	233	2,27	,406			
Bireyler arası ilişkiler	Ücretli Öğretmen	43	1,76	,430	274	,523	,603
	Kadrolu Öğretmen	233	1,72	,372			
Başarı, saygınlık, tanınma	Ücretli Öğretmen	43	2,18	,258	274	,509	,613
	Kadrolu Öğretmen	233	2,16	,343			
Veli öğrenci ilgisizliği	Ücretli Öğretmen	43	2,05	,516	274	-3,767	,000*
	Kadrolu Öğretmen	233	2,36	,417			
Toplam iş doyumunu	Ücretli Öğretmen	43	2,12	,119	274	-1,696	,094
	Kadrolu Öğretmen	233	2,16	,160			

Tablo 9'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları öğrenme ortaklığı alt boyutunda ($t(273)= 3,036, p<.05$) istihdam şekli değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık istihdam şekli ücretli öğretmen olanlar lehinedir.

Tablo 9'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları genel toplamda ($t(273)= 1,489, p>.05$) ve işbirliği liderlik alt boyutunda ($t(273)= 1,131, p>.05$), mesleki yardımlaşma alt boyutunda ($t(273)= 1,485, p>.05$), öğretmen işbirliği alt boyutunda ($t(273)= 1,042, p>.05$), amaç işbirliği alt boyutunda ($t(273)= ,904, p>.05$), mesleki gelişme ($t(273)= ,570, p>.05$) alt boyutlarında istihdam şekli değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 9'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları ücret ($t(274)= -2,192, p<.05$) ve veli öğrenci ilgisizliği ($t(274)= -3,767, p<.05$) alt boyutlarında istihdam şekli değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık kadrolu öğretmenler lehinedir.

Tablo 9'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algıları genel toplamda ($t(274) = -1,696, p > .05$) ve işin kendisi alt boyutunda ($t(274) = 1,159, p > .05$), yönetim alt boyutunda ($t(274) = 1,526, p > .05$), bireyler arası ilişkiler alt boyutunda ($t(274) = ,523, p > .05$); başarı, saygınlık, tanınma alt boyutunda ($t(274) = ,509, p > .05$), alt boyutlarında istihdam şekli değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 10. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Ölçeği'nden ve İş Doyumu Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Görev Yaptığı Kurum Türüne Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonucu

	Kurum türü	N	X	S	sd	t	P
İşbirlikçi liderlik	özel okul	15	3,34	,890	274	-2,074	,056
	devlet okulu	261	3,82	,687			
Mesleki yardımlaşma	özel okul	15	3,73	,788	274	-1,093	,292
	devlet okulu	261	3,96	,662			
Öğrenme ortaklığı	özel okul	15	3,63	,712	274	-,272	,789
	devlet okulu	261	3,68	,738			
Öğretmen işbirliği	özel okul	15	3,15	,859	274	-3,337	,004*
	devlet okulu	261	3,90	,685			
Amaç işbirliği	özel okul	15	3,60	,828	274	-1,577	,135
	devlet okulu	261	3,94	,684			
Mesleki gelişme	özel okul	15	3,48	,941	274	-2,012	,063
	devlet okulu	261	3,98	,647			
Toplam okul kültürü	özel okul	15	3,46	,705	274	-2,158	,047*
	devlet okulu	261	3,87	,600			
İşin kendisi	özel okul	15	2,21	,240	275	-1,191	,250
	devlet okulu	262	2,29	,315			
Yönetim	özel okul	15	1,98	,291	275	-1,908	,076
	devlet okulu	262	2,13	,231			
Ücret	özel okul	15	2,13	,520	275	-,881	,392
	devlet okulu	262	2,25	,417			
Bireyler arası ilişkiler	özel okul	15	1,96	,530	275	1,730	,104
	devlet okulu	262	1,71	,368			
Başarı saygınlık tanınma	özel okul	15	2,04	,273	275	-1,723	,104
	devlet okulu	262	2,17	,333			
Veli öğrenci ilgisizliği	özel okul	15	2,06	,559	275	-1,824	,088
	devlet okulu	262	2,33	,436			
Toplam iş doyumu	özel okul	15	2,06	,147	275	-2,520	,023*
	devlet okulu	262	2,16	,154			

Tablo 10'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları genel toplamda ($t(274) = -2,158, p < .05$) ve öğretmen işbirliği alt boyutunda ($t(274) = -3,337, p < .05$) çalıştığı kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık çalıştığı kurum türü devlet okulu olan öğretmenler lehinedir.

Tablo 10'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları işbirlikçi liderlik alt boyutunda ($t(273) = 1,131, p > .05$), mesleki yardımlaşma alt boyutunda ($t(273) = 1,485, p > .05$), öğrenme ortaklığı ($t(273) = 1,489, p > .05$), amaç işbirliği alt boyutunda ($t(273) = ,904,$

$p > .05$), mesleki gelişme ($t(273) = .570$, $p > .05$) alt boyutlarında çalıştığı kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 10'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algıları genel toplamda ($t(275) = -2,520$, $p < .05$) çalıştığı kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık çalıştığı kurum türü devlet okulu olan öğretmenler lehinedir. Buna göre devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin genel iş doyumları, özel okulda görev yapanlara göre daha yüksektir.

Tablo 10'daki T Testi sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumu algıları için kendisi alt boyutunda ($t(275) = -1,191$, $p > .05$), yönetim alt boyutunda ($t(275) = -1,908$, $p > .05$), ücret ($t(275) = -.881$, $p > .05$), bireyler arası ilişkiler alt boyutunda ($t(275) = 1,730$, $p > .05$); başarı, saygınlık, tanınma alt boyutunda ($t(275) = -1,723$, $p > .05$) ve veli öğrenci ilgisizliği ($t(275) = -1,824$, $p > .05$) alt boyutunda çalıştığı kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 11. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonucu

Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P	
işbirlikçi_liderlik	Gruplararası	4,037	7	,577	1,165	,323
	Gruplariçi	133,135	269	,495		
	Toplam	137,172	276			
mesleki_yardımlaşma	Gruplararası	3,283	7	,469	1,043	,401
	Gruplariçi	120,923	269	,450		
	Toplam	124,206	276			
öğrenme_ortaklığı	Gruplararası	5,742	7	,820	1,541	,153
	Gruplariçi	143,148	269	,532		
	Toplam	148,889	276			
öğretmen_ışbirliği	Gruplararası	3,532	7	,505	,991	,438
	Gruplariçi	137,011	269	,509		
	Toplam	140,543	276			
amaç_ışbirliği	Gruplararası	5,833	7	,833	1,761	,095
	Gruplariçi	127,292	269	,473		
	Toplam	133,125	276			
mesleki_gelişme	Gruplararası	3,759	7	,537	1,192	,308
	Gruplariçi	121,194	269	,451		
	Toplam	124,953	276			
toplam_okul_kültürü	Gruplararası	3,018	7	,431	1,161	,326
	Gruplariçi	99,910	269	,371		
	Toplam	102,928	276			

Tablo 11'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü ilgili algıları genel toplamda ($F(7, 269) = 1,161$, $p > .05$) ve işbirlikçi liderlik alt boyutunda ($F(7, 269) = 1,165$, $p > .05$), mesleki yardımlaşma alt boyutunda ($F(7, 269) =$

1,043, $p > .05$), öğrenme ortaklığı alt boyutunda ($F(7, 269) = 1,541$, $p > .05$), öğretmen işbirliği alt boyutunda ($F(7, 269) = ,991$, $p > .05$), amaç işbirliği alt boyutunda ($F(7, 269) = 1,761$, $p > .05$), mesleki gelişme ($F(7, 269) = 1,192$, $p > .05$) alt boyutlarında yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 12. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doymu Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonucu

kaynağı	Varyansın	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
İşin kendisi	Gruplararası	1,756	7	,251	2,692	,010*	56 ve üzeri-26-30
	Gruplariçi	25,150	270	,093			
	Toplam	26,906	277				
Yönetim	Gruplararası	1,351	7	,193	3,678	,001*	41-45_26-30, 46-50_26-30
	Gruplariçi	14,165	270	,052			
	Toplam	15,515	277				
Ücret	Gruplararası	1,001	7	,143	,797	,591	
	Gruplariçi	48,481	270	,180			
	Toplam	49,483	277				
Bireyler arası ilişkiler	Gruplararası	,578	7	,083	,562	,786	
	Gruplariçi	39,683	270	,147			
	Toplam	40,261	277				
Başarı, saygınlık, tanınma	Gruplararası	,237	7	,034	,304	,952	
	Gruplariçi	30,085	270	,111			
	Toplam	30,322	277				
Veli öğrenci ilgisizliği	Gruplararası	4,206	7	,601	3,177	,003*	-----
	Gruplariçi	51,056	270	,189			
	Toplam	55,261	277				
Toplam iş doymu	Gruplararası	,265	7	,038	1,593	,137	
	Gruplariçi	6,405	270	,024			
	Toplam	6,669	277				

Tablo 12'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları yaş değişkenine göre işin kendisi alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F(7, 270) = 2,692$, $p < .05$). Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre söz konusu farklılık, sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları işin kendisi alt boyutunda yaşı 56 ve üzeri olanlar ile 26-30 olanlar arasında yaşı 56 ve üzeri olanlar lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Tablo 12'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları yaş değişkenine göre yönetim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F(7, 270) = 3,678$, $p < .05$). Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre söz konusu farklılık, sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları yönetim alt boyutunda yaşı 41-45 olanlar ile 26-30 olanlar arasında yaşı 41-45 olanlar lehine; yaşı 46-50 olanlar ile yaşı 26-30 olanlar arasında yaşı 46-50 olanlar lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Tablo 12'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları yaş değişkenine göre veli öğrenci ilgisizliği alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F(7, 270) = 3,177, p < .05$). Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre söz konusu farklılık anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 12'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları yaş değişkenine göre ücret ($F(7, 270) = ,797, p > .05$); bireyler arası ilişkiler ($F(7, 270) = ,562, p > .05$); başarı, saygınlık, tanınma ($F(7, 270) = ,304, p > .05$); alt boyutlarında ve genel toplamda ($F(7, 270) = 1,593, p > .05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 13. Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumu Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonucu

kaynağı	Varyansın	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P	Anlamlı fark
İşin kendisi	Gruplararası	1,293	2	,647	6,942	,001*	Ön lisans-lisans
	Gruplarıçi	25,613	275	,093			
	Toplam	26,906	277				
Yönetim	Gruplararası	,390	2	,195	3,541	,030*	-----
	Gruplarıçi	15,126	275	,055			
	Toplam	15,515	277				
Ücret	Gruplararası	,109	2	,054	,303	,739	
	Gruplarıçi	49,374	275	,180			
	Toplam	49,483	277				
Bireyler arası ilişkiler	Gruplararası	,034	2	,017	,116	,890	
	Gruplarıçi	40,227	275	,146			
	Toplam	40,261	277				
Başarı, saygınlık tanınma	Gruplararası	,037	2	,018	,166	,847	
	Gruplarıçi	30,285	275	,110			
	Toplam	30,322	277				
Veli öğrenci ilgisizliği	Gruplararası	1,614	2	,807	4,138	,017*	-----
	Gruplarıçi	53,647	275	,195			
	Toplam	55,261	277				
Toplam iş doyumunu	Gruplararası	,021	2	,010	,429	,652	
	Gruplarıçi	6,648	275	,024			
	Toplam	6,669	277				

Tablo 13'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları eğitim düzeyi değişkenine göre işin kendisi alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($F(2, 275) = 6,942, p < .05$). Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre söz konusu

farklılık, sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları için kendisi alt boyutunda önlisans mezunu olanlar ile lisans mezunu olanlar arasında önlisans mezunu olanlar lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Tablo 13'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları eğitim düzeyi değişkenine göre yönetim ($F(2, 275)= 3,541, p<.05$) ve veli öğrenci ilgisizliği ($F(2, 275)= 4,138, p<.05$) alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Scheffe testinin sonuçlarına göre söz konusu farklılık anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 13'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları eğitim düzeyi değişkenine göre ücret ($F(2, 275)= ,303, p>.05$); bireyler arası ilişkiler ($F(2, 275)= ,116, p>.05$); başarı, saygınlık, tanınma ($F(2, 275)= ,166, p>.05$); alt boyutlarında ve genel toplamda ($F(2, 275)= ,429, p>.05$) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Tablo 14. Sınıf Öğretmenlerinin Okul Kültürü Ölçeği'nden Aldıkları Puanların Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Farklaşıp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way ANOVA) Sonucu

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	P
İşbirlikçi liderlik	Gruplararası	1,522	2	,761	1,537	,217
	Gruplariçi	135,650	274	,495		
	Toplam	137,172	276			
Mesleki yardımlaşma	Gruplararası	,550	2	,275	,610	,544
	Gruplariçi	123,656	274	,451		
	Toplam	124,206	276			
Öğrenme ortaklığı	Gruplararası	1,227	2	,614	1,139	,322
	Gruplariçi	147,662	274	,539		
	Toplam	148,889	276			
Öğretmen işbirliği	Gruplararası	1,209	2	,605	1,189	,306
	Gruplariçi	139,333	274	,509		
	Toplam	140,543	276			
Amaç işbirliği	Gruplararası	1,047	2	,523	1,086	,339
	Gruplariçi	132,078	274	,482		
	Toplam	133,125	276			
Mesleki gelişme	Gruplararası	,603	2	,302	,665	,515
	Gruplariçi	124,350	274	,454		
	Toplam	124,953	276			
Toplam okul kültürü	Gruplararası	1,036	2	,518	1,393	,250
	Gruplariçi	101,892	274	,372		
	Toplam	102,928	276			

Tablo 14'deki tek faktörlü varyans analizi (One-Way ANOVA) sonucu incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin okul kültürü ile ilgili algıları genel toplamda ($F(2, 274)= 1,393, p>.05$) ve işbirlikçi liderlik alt boyutunda ($F(2, 274)= 1,537, p>.05$), mesleki yardımlaşma alt boyutunda ($F(2, 274)=$

,610, $p > .05$), öğrenme ortaklığı alt boyutunda ($F(2, 274) = 1,139$, $p > .05$), öğretmen işbirliği alt boyutunda ($F(2, 274) = 1,189$, $p > .05$), amaç işbirliği alt boyutunda ($F(2, 274) = 1,086$, $p > .05$), mesleki gelişme ($F(2, 274) = ,665$, $p > .05$) alt boyutlarında eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmada ulaşılan sonuçlar şu şekildedir:

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları genel toplamda ve işbirlikçi liderlik, mesleki yardımlaşma, öğrenme ortaklığı, öğretmen işbirliği, amaç işbirliği ve mesleki gelişme alt boyutlarında yüksek düzeydedir. Literatürde de çalışmanın bu bulgusunu destekleyen araştırmalar yer almaktadır. Kadioğlu (2018) tarafından yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin okul kültürü ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama puanlarını incelendiğinde; “işbirlikçi liderlik”, “mesleki yardımlaşma”, “öğrenme ortaklığı”, “öğretmen işbirliği”, “amaç birliği” ve “mesleki gelişme” alt boyutlarının tamamında ve ölçek genel toplamında öğretmenlerin okul kültürü algısının “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Gezer (2005), öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Arslan, Kuru ve Satıcı (2005), öğretmenlerin, örgütsel kültürünün “yönetim, örgüte bağlılık örgütle özdeşleşme, çalışma ortamı-değişikliklere uyum, ödül sistemi, iş birliği-iletişim, törenler, toplantılar, dil, maddi kültür öğeleri” boyutlarında yapılan uygulamalara ilişkin algılarının, ilköğretim okullarında, “iyi” düzeyde gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları genel toplamda ve işin kendisi, yönetim, ücret, bireyler arası ilişkiler; başarı, saygınlık, tanınma, veli öğrenci ilgisizliği alt boyutlarında orta düzeydedir. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Vatansever Bayraktar ve Güney (2016) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre sağlık meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarının orta düzeyde olduğu görülmüştür. Bu da sağlık meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarının kararsızlık düzeyinde olduğunu göstermektedir. Öğretmenler yüksek ya da düşük iş doyumunu hissi yaşamamakta orta düzeyde bir iş doyumunu hissi taşımaktadırlar. Can, Can ve Dalaman (2010)’ın çalışması da mevcut araştırma bulgusunu desteklemektedir. Araştırmacılara göre sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri normal ve yüksek iş doyumunu arasında değişiklik göstermekte olup, düşük iş doyumunda hiçbir sınıf öğretmeni bulunmamaktadır. Akın ve Koçak (2007) tarafından yapılan araştırma bulgusu da mevcut çalışmanın sonucunu destekler niteliktedir. Altinkurt ve Yılmaz (2014) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenler orta düzeyde iş doyumuna sahiptir. Şahin (2013) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin genel iş doyumları “kısmen doyumlu” düzeyde bulunmuştur.

Alanyazında mevcut araştırma bulgusundan farklı çalışmalara da rastlanılmıştır. Kadioğlu (2018) ve Kadioğlu ve Zafer Güneş (2018) çalışmalarında örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin iş doyumunu ölçeği ve alt boyutlarına ait ortalama puanları incelendiğinde; “örgüt iklimi, çalışma koşulları ve sosyal görünüm”, “bireysel faktörler”, “örgütsel iletişim” alt boyutlarının tamamında ve ölçek genel toplamında “yüksek” düzeyde olduğu görülmüştür. Mevcut çalışmadan farklı bir bulgu elde edilmesinin sebebi örneklem grubunun çeşitli tür ve kademedeki farklı branş öğretmenlerinden oluşması olabilir. Cerit (2009)’a göre de öğretmenlerin toplam iş tatmini düzeyi orta noktanın üzerindedir. Sarpkaya (2000) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin toplam iş doyumları düşük çıkmıştır.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ile iş doyumları arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Kadioğlu (2018)’in araştırmasına göre öğretmenlerin okul kültürü algıları ile iş doyumunu arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yılmaz (2009)’a göre de okul kültürü ölçeğinin tüm alt boyutları ile iş motivasyonu ölçeğinin tüm alt boyutları arasında .01 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde çapraz ilişkiler bulunmuştur. Öyleyse, öğretmenlerin okul kültürü

algısı arttıkça iş motivasyonu düzeyinde de artış gözlenecektir. Diğer bir ifadeyle, öğretmenlerin okul kültürü algısı azaldıkça iş motivasyonu düzeyinde de düşüş meydana gelecektir.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları ve iş doyumları genel toplamda ve tüm alt boyutlarda cinsiyet ve medeni hal değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Alanyazında mevcut araştırma bulgusunu destekleyen çalışmalara rastlanılmıştır. Taner (2008)'e göre öğretmenlerin okul kültürü anketi alt boyutundan elde ettikleri puan ortalamaları, katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir. Esinbay (2008), araştırmasının sonucunda kadın öğretmenlerin ve erkek öğretmenlerin okul kültürüne ilişkin algılarını birbirine çok yakın bulmuştur. Vatansever Bayraktar ve Güney (2016) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin iş doyumlarının görev yaptıkları okul türüne, cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine ve ikamet durumlarına göre grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ayrıca Şahin ve Dursun (2009) araştırma okul öncesi öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin medeni durumlarına göre değişmediği saptanmıştır. Taşdan ve Tiryaki (2008) tarafından yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi toplam puanları; cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermemiştir. Koç, Yazıcıoğlu ve Hatipoğlu (2009) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre öğretmenlerin cinsiyet, yaş dağılımı ve medeni durum değişkenlerinin iş doyum ve performans düzeylerini yordamadığı tespit edilmiştir. Kılıç (2011) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre medeni durum ve cinsiyetin öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde bir etkisi gözlenmemiştir.

Alanyazında mevcut araştırma bulgusundan farklı çalışmalara da rastlanılmıştır. Kadioğlu vd. (2015)'nin araştırma sonucuna göre okul kültürü algısı cinsiyet değişkeni bakımından farklılık göstermektedir. Okul kültürü algısı cinsiyet değişkenine göre işbirlikçi liderlik alt boyutunda erkek öğretmenler lehine farklılaşmaktadır. Erkek öğretmenlerin işbirlikçi liderlik yaklaşımlarına yönelik farkındalık düzeylerinin kadın öğretmenlerinkinden fazla olduğu ifade edilebilir. Farklı sosyal çevre ve çalışma şartlarına sahip öğretmenlerle araştırmanın yapılmış olması bulguların benzer olmamasının sebebi olabilir. Gürsel (2016)'nin çalışmasına göre yönetici ve öğretmenlerin cinsiyetleri örgüt kültürü üzerinde anlamlı bir fark oluşturmaktadır. Çevik ve Köse (2017)'ye göre öğretmenlerin cinsiyetleri ile okul kültürünün "okul liderliği, meslektaşlık ve iş birliği" alt boyutları arasında anlamlı bir farklılaşma görülmektedir. Bayan öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre okul kültürü algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadioğlu ve Zafer Güneş (2018)'in çalışmasına göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri cinsiyete göre örgütsel iklim, çalışma koşulları ve sosyal görünüm ile örgütsel iletişim alt boyutlarında anlamlı fark göstermektedir. Buna göre erkek öğretmenlerin okullarda örgütsel iklim, çalışma koşulları ve sosyal görünüm ile örgütsel iletişimi algılama düzeyleri kadın öğretmenlere göre daha yüksektir. Tunacan ve Çetin (2009) tarafından yapılan araştırma sonucunda kadın öğretmenin meslek saygınlığından duyduğu doyum, erkek öğretmene göre yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları öğrenme ortaklığı alt boyutunda istihdam şekli değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık istihdam şekli ücretli öğretmen olanlar lehinedir. Buna göre ücretli öğretmen olarak görev yapan sınıf öğretmenlerinin öğrenme ortaklığı algıları kadrolu öğretmenlere göre daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu algıları ücret ve veli öğrenci ilgisizliği alt boyutlarında istihdam şekli değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık kadrolu öğretmenler lehinedir. Buna göre kadrolu öğretmenlerin ücret ve veli öğrenci ilgisizliğine yönelik iş doyumunu algıları ücretli öğretmen olarak görev yapanlara göre daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algıları genel toplamda ve öğretmen işbirliği alt boyutunda çalıştığı kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık çalıştığı kurum türü devlet okulu olan öğretmenler lehinedir.

Devlet okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin öğretmen işbirliğine yönelik algıları ile genel okul kültürü algıları özel okullarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları genel toplamda çalıştığı kurum türü değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu anlamlı farklılık çalıştığı kurum türü devlet okulu olan öğretmenler lehinedir. Buna göre devlet okulunda görev yapan sınıf öğretmenlerinin genel iş doymuları, özel okulda görev yapanlara göre daha yüksektir.

Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü ilgili algıları genel toplamda ve tüm alt boyutlarda yaş ve eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları yaş değişkenine göre işin kendisi alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları işin kendisi alt boyutunda yaşı 56 ve üzeri olanlar ile 26-30 olanlar arasında yaşı 56 ve üzeri olanlar lehine gerçekleştiği saptanmıştır. Araştırma bulgusuyla benzer şekilde Koruklu ve ark. (2013) tarafından yapılan araştırma sonucunda, öğretmenlerin iş doymu düzeyleri; yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir. İş doymu puan ortalamaları 41 ve üstü yaşındaki öğretmenlerin 20-40 yaş arasındaki öğretmenlere göre; anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları yaş değişkenine göre yönetim alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları yönetim alt boyutunda yaşı 41-45 olanlar ile 26-30 olanlar arasında yaşı 41-45 olanlar lehine; yaşı 46-50 olanlar ile yaşı 26-30 olanlar arasında yaşı 46-50 olanlar lehine gerçekleştiği saptanmıştır.

Alanyazında Şahin ve Dursun (2009) tarafından yapılan araştırmada mevcut bulgudan farklı bir sonuca ulaşılmıştır. İlgili araştırma okul öncesi öğretmenlerin iş doymu düzeylerinin yaşlarına göre değişmediği saptanmıştır.

Öneriler

Sınıf öğretmenlerinin iş doymu algıları genel toplamda ve tüm alt boyutlarda orta düzeyde çıkmıştır. Sınıf öğretmenlerinin iş doymunu arttırıcı (çalışma ortamının iyileştirilmesi, ücret artışı, yönetim ile ilgili iyileştirici çalışmalar, bireyler arası nitelikli ilişkiler konusunda eğitimler vb.) çalışmalar yapılabilir.

Bu çalışmanın örneklem grubunu İstanbul Avrupa yakasında görev sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Ortaokul ve liselerde görev yapan branş öğretmenleri veya üniversite öğretim üyeleri ile bu konu geliştirilerek çalışılabilir.

Sınıf öğretmenleri, ortaokul ve liselerdeki branş öğretmenlerinin birlikte incelendiği bir çalışma yapılarak iş doymuları ve okul kültürü algıları çeşitli değişkenlere göre karşılaştırılabilir.

Bu çalışma nicel bir çalışmadır. Bu konu ile ilgili nitel çalışmalar veya nicel ve nitelin birlikte yer aldığı çalışmalar yapılabilir.

Yapılacak araştırmalarda okul kültürü, iş doymu, iş motivasyonu vb değişkenlerle okul yöneticilerinin iletişim becerileri ve liderlik özellikleri araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Abacıoğlu, M. (2005). Okul Müdürlerinin Çatışma Yönetimi Stilleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Abazaoğlu, İ., Yıldırım, O. & Yıldızhan, Y. (2014). Türkiyenin Öğretmen Profili. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 9/2 Winter 2014, p. 1-20, Ankara-Turkey.

- Ada, S. & Baysal, Z. N. (2013). *Pedagojik Androgojik Formasyon ve Türkiye’de Öğretmen Yetiştirme*. Ankara: Pegem.
- Akan, D. (2013). Türk Eğitim Sisteminin Örgüt ve Yönetim Yapısı. Niyazi Can (Ed.). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (33-61). Ankara: Pegem Akademi.
- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumunu ve kişilik. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akın, U. ve Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri ile İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 353-370
- Akıncı Vural, B. & Coşkun, G. (2007). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel.
- Altınkurt, Y. & Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin Mesleki Profesyonelliği İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *Sakarya University Journal of Education*, 4/2, 57-71.
- Arısoy, B. (2007). Örgütsel iletişimin motivasyon ve iş doyumunu üzerine etkileri. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Atay, K. (2001). Okul Kültürü. *Kuramdan Uygulamaya Eğitim Yönetimi*, 23, 179-191.
- Ayas, A. (2014). Eğitimle İlgili Temel Kavramlar. Haluk Özmen ve Durmuş Ekiz (Eds.). *Eğitim Bilimine Giriş* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2015). *Eğitim ve Öğretimde Etik* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, İ. (2016). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik* (7. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Aydın, M. (2014). *Toplum, Kültür, Eğitim*. Ankara: Gazi kitabevi.
- Ayık, & Ada (2009). İlköğretim Okullarında Oluşturulan Okul Kültürü İle Okulların Etkililiği Arasındaki İlişki. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 8(2), 429-446.
- Aytaç, T. (2013). *Eğitim Yönetiminde Yeni Paradigmalar Okul Merkezli Yönetim*. Ankara: Nobel Akademi.
- Balcı, A. (2016). *Açıklamalı Eğitim Yönetimi Terimleri Sözlüğü* (3. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Başar, M.; Şahin, C. ve Akan, D. (2014). Okulların Entelektüel Sermayeleri ile Örgütsel İmajları Arasındaki İlişkinin Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(2):302-317
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık.
- Bingöl, D. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Buluç, B. (2009). Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 15(1), 5-34.
- Bursalıoğlu, Z. (2015). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (19. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2013). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (2. Baskı). (Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Can, S., Can, Ş. ve Dalaman, O. (2010). Sınıf Öğretmenlerinin Çeşitli Faktörlere Göre İş Doyum Düzeyleri (Muğla İli Örneği). *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30, 299-311
- Cerit Y., Kadioğlu Ateş H. & Kadioğlu S. (2018). İdeal Bir Okulda İlkokul Yöneticilerinin Hangi Özelliklere Sahip Olması Gerektiğine İlişkin Sınıf Öğretmenlerinin Görüşleri. 1.

Uluslararası Eğitimde Yeni Arayışlar Kongresi 1st International Congress on Seeking New Perspectives in Education, 11 - 12 Mayıs 2018, İstanbul.

- Cerit, Y. (2009), The effects of servant leadership behaviors of school principals on teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5):600-623.
- Çakır, A. (2007) İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Çalık, T. (2015). Eğitim Bilimiyle İlgili Bazı Kavramlar. Leyla Küçükahmet (Ed.). *Eğitim Bilimine Giriş*. 15-23. (10. Baskı). Ankara: Nobel
- Çelebi, N. (2015). Bir Meslek Olarak Öğretmenlik. Ayşen Bakioğlu (Editör). (2. Baskı). *Eğitim Bilimine Giriş* (117-143). Ankara: Nobel.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çevik, A. ve Köse, A. (2017). Öğretmenlerin Okul Kültürü Algıları İle Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6, (2),996-1014.
- Çivilidağ, A., & Sargın, N. (2011). Farklı ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerde psikolojik taciz (mobbing): Antalya ili örneği. *Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(3), 11-22.
- Daft, R.L. (2015). *Örgüt Kurumları ve Tasarımını Anlamak*. Çev: Özmen, Ö.N.T. Ankara: Nobel Akademi.
- Demirtaş, Z. (2010). Okul kültürü ile öğrenci başarısı arasındaki ilişki. *Eğitim ve Bilim*, 35(158):3-13.
- Dilsiz, B. (2006). Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Diñer, Ö. (1992). *Stratejik Yönetim ve İşletme Planı*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Doğan, M. (2017). School Culture And Effectiveness. *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 12/25, p. 253-264 DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12336> ISSN: 1308-2140, Ankara-Turkey
- Durgun, S. (2006). Örgüt kültürü ve örgütsel iletişim. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(2), 112-132.
- Eren, E. (1984). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, No: 3182
- Eren, E. (2015). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (15. Baskı). İstanbul: Beta.
- Ertürk, E., & Keçecioğlu, T. (2012). Çalışanların İş Doyumları İle Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. *Ege Akademik Bakış*, 12(1), 39-52.
- Esinbay, E. (2008). İlköğretim Okullarında Örgüt Kültürü. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Eskicumalı, A. (2015). Eğitimin Temel kavramları. Selahattin Turan & Yüksel Özden (Editörler) *Eğitim Bilimine Giriş* (5. Baskı). 2-22. Ankara: Pegem Akademi.
- Gamsız, Ş., Yazıcı, H. ve Altun, F. (2013). Öğretmenlerde A Tipi Kişilik, Stres Kaynakları, Öz Yeterlik ve İş Doyumu. *Turkish Studies - International Periodical For The Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 8/8 Summer 2013, p. 1475-1488, Ankara-Turkey.

- Gezer, B. (2005). Okul Kültürünün Öğrenci Başarısı Üzerindeki Etkileri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Girgin, S. & Vatansever Bayraktar, H. (2017). Öğretmenlerin Yöneticiye Duydukları Örgütsel Adalet Algısının İncelenmesi / Study of Perceived Organizational Justice of Administrators by Teachers, *TURKISH STUDIES -International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic-*, ISSN: 1308-2140, (Prof. Dr. Tahsin AktaşArmağanı) Volume 12/4, Ankara/Turkey, www.turkishstudies.net, DOI Number: http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.11424, p. 217-238.
- Güçlü, N. (2014). *Okul Kültürü*. (Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Güçlü, N. (2014). *Okul Kültürü*. (Ed.). Ankara: Pegem Akademi.
- Gülner, B. (2007). *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*. İstanbul: Literatürk.
- GümüJeli, A. İ. (2006). Okul Kültürü ve Liderlik. *Artı Eğitim Dergisi*, 8(14).
- Güney, B. (2014). Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Vasıfları İle Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Gürsel, D. (2016). Ortaokullarda Örgüt Kültürünün Yönetici ve Öğretmenlerin İş Tatminine Etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, H. (2000). Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kadioğlu, S & Zafer Güneş, D. (2018). Öğretmenlerin İş Doyumu Algılarının İncelenmesi, 13. *Uluslararası Balkan Eğitim ve Bilim Kongresi*, 6-8 Eylül 2018, Edirne.
- Kadioğlu, S. (2018). Eğitim Kurumlarında Okul Kültürünün Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kadioğlu, S., Kadioğlu Ateş, H. & Kurşunoğlu, Y. B. (2015). The Effects of Teachers Level of Perception of School Culture on Job Motivation, *International Conference on Social Sciences and Education Research*, 29-31 Ekim 2015, Antalya.
- Kadioglu Ates, H., & Kadioglu, S. (2016). Determination of Ideal Teacher's Characteristics in Line with The Opinions of Istanbul Sabahattin Zaim University Students, *2nd International Conference on Social Sciences and Education Research*, November 04-06, 2016, Istanbul-TURKEY.
- Karaköse, T., & Kocabaş, İ. (2006). Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri. *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2(1), 3-14.
- Kartal, S. (2007). *Eğitimde Örgütsel Sosyalleşme*. Ankara: Maya Akademi.
- Kılıç, Ö., S. (2011). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu (Tokat İli Örneği), *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kılınç, A. Ç. (2014). Örgüt kültürü ile ilişkili kavramlar. Nezahat güçlü (Ed.). *Okul Kültürü*. 97-116. Ankara: Pegem Akademi.
- Kıranlı Güngör, S. (2016). The Prediction Power of Servant and Ethical Leadership Behaviours of Administrators on Teachers' Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research*, 4(5), 1180-1188.

- Koç, C. N. (2016). İlkokul Öğretmenlerinin Çatışma Yönetimi Stratejileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki –Tekirdağ/Kapaklı İlçesi Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi.
- Koç, H.; Yazıcıoğlu, İ. ve Hatipoğlu, H. (2009). Öğretmenlerin İş Doyum Algıları ile Performansları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 13-22
- Koruklu, N.; Feyzioğlu, B.; Özenoğlu-Kiremit, H. ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(25):119 – 137.
- Köroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Küçükahmet, L. (2015). *Eğitim Bilimine Giriş* (Ed.). (10. Baskı). Ankara:Nobel.
- Lunenburg, F. C. & Ornstein, A.C. (2013). *Eğitim Yönetimi* (6. Baskıdan çeviri). Gökhan Arastaman (Çeviri Editörü). Ankara: Nobel.
- Morgan, G. (1998). (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Metafor*. Çev: Bulut, G. İstanbul: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası.
- Özdemir, M. (2014). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi Kuram Uygulama Teknik*. Ankara. Anı.
- Recepoglu, E. (2014). Okul kültüründe Liderlik. Nezahat güçlü (Ed.). *Okul kültürü*. 205-241. Ankara: Pegem Akademi.
- Sabancı, A. (1994). Eğitim Yönetiminde Çift Yönlü İletişim Yönetilenleri Motivasyon Ve İş Doyumu Bakımından Nasıl Etkilemektedir. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Sarpkaya, R. (2000). Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu: (Manisa İli Örneği), *Amme İdaresi Dergisi*, 33 (3), 111-124
- Sezgin, F. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığının Bir Yordayıcısı Olarak Okul Kültürü. *Eğitim ve Bilim*, 35(156):142-159.
- Sıgri, Ü & Gürbüz, S. (2015). *Örgütsel Davranış*. (3. Baskı). İstanbul: Beta.
- Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumları: Burdur Örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(18):160-174
- Şahin, İ. (1999). İlköğretim Okullarındaki Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty)*,10(1):142-167.
- Şahin, S. (2004). Okul müdürlerinin dönüştürücü ve sürdürücü liderlik stilleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiler (İzmir ili örneği). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 4(2), 365-395.
- Şimşek, S. (2014). Eğitim İle ilgili Temel Kavramlar. (8. Baskı). Nevin Saylan (Editör). *Eğitim Bilimine Giriş*. 1-18. Ankara: Anı.
- Şişman, M. (2007). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2012). *Öğretim Liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve Kültürler* (4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

- Şişman, M. (2016). *Eğitim Bilimine Giriş* (16. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M., & Taşdemir, İ. (2008). Eğitim sisteminin oluşturulması. *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*, 3-26. Ankara: Pegem.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33 (147), 54-70.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması, *Eğitim ve Bilim Education and Science*, 33(147): 54-70.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Kamu ve Özel Sektör Örgütlerinde Liderlik Davranışı Özelliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(14).
- Tunacan, S. ve Çetin, C. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29, 155-172
- Turan, S., & Bektas, F. (2013). The Relationship between School Culture and Leadership Practices. *Eurasian Journal of Educational Research*, 52, 155-168.
- Turhan, M. (2015). *Kültür Değişimleri Sosyal Psikoloji Bakımından Bir Tetkik*. Ankara: Altınordu.
- Uğurlu, Z. (2016). Okul Örgütü ve Yönetimi, Edt: Akın, U. *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Uslu, M. (1999). Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı Ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ünal, S. & Ada, S. (2007). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: Nobel.
- Vatansever Bayraktar, H. ve Güney, B. (2016). Examination of Job Satisfaction of the Medical Vocational High School Teachers, *Journal of Education and Training Studies*, Vol. 4, No. 4, 228-236. doi:10.11114/jets.v4i4.1242
- Vural Özkan, G. (2011). İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Yaşar Ekici, F. (2018). Okul Öncesi Öğretmenlerinin Kaynaşturmaya Yönelik Tutumları İle İş Doyumları Arasındaki İlişki. *1. Uluslararası Eğitim ve Sosyal Bilimlerde Yeni Ufuklar Kongresi* (9-11 Nisan 2018), İstanbul-Rodisson Blu Airport Hotel, İstanbul/Türkiye.
- Yıldırım, K. (2014). Örgüt Kültürünü Oluşturan Unsurlar. Nezahat Güçlü (Ed.). *Okul Kültürü*. 71-95. Ankara: Pegem Akademi.
- Yılmaz, A., & Ceylan, Ç. B. (2011). İlköğretim Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranış Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17(2), 277-394.
- Yılmaz, F. (2009). Eğitim Örgütlerinde Örgüt Kültürünün Öğretmenlerin İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Yorulmaz, Y. I., Colak, I., & Altinkurt, Y. (2017). A Meta-Analysis of the Relationship between Teachers' Job Satisfaction and Burnout. *Eurasian Journal of Educational Research*, 71, 175-192.